

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ АДЛИЯ ВАЗИРЛИГИ  
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ**

# **МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ**

**Дарслик**

**ТОШКЕНТ – 2018**

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2018 йил 27 мартдаги 274-сонли буйруғига асосан дарслик сифатида нашр этиш учун тавсия этилган

**УДК: 349.2 (041)(575.1)**

**Муаллифлар жамоаси.** Меҳнат ҳуқуқи.  
Дарслик. –Т.: ТДЮУ нашриёти, 2018. – 505 бет.

Юридик фанлар доктори, профессор **М.А.Усманованинг** умумий таҳрири остида.

**Муаллифлар жамоаси:** **Усманова М.А.**, ю.ф.д., проф. – I–V боблар;  
**Саримсакова Г.К.** – VI–VII боблар; **Исмоилов Ш.А.**, ю.ф.н. – VII–IX боблар;  
**Исроилов Б.** – X боб; **Рахимберганова Б.Д.** – XI боб; **Тешаев Н.** – XII боб.

**Тақризчилар:**

юридик фанлар номзоди, профессор **Г.Юлдашева**  
юридик фанлар номзоди **Д.Матрасулов**

Дарсликда бозор муносабатлари шароитида меҳнат ҳуқуқининг рўёбга чиқарилиши, унинг кафолатланиши ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш, меҳнат шартномаси, меҳнат интизоми, иш вақти, дам олиш вақти, меҳнатга ҳақ тўлаш каби меҳнат ҳуқуқининг муҳим институтларини ўрганиш орқали талабаларга меҳнат ҳуқуқи соҳасида таянч билимларни бериш, меҳнат муносабатларида қонунийлик ҳамда ижтимоий адолатнинг таъминланиши масалалари ўз ифодасини топган.

Дарслик 5240100 – юриспруденция таълим йўналиши ўқув дастурига мос равишда тайёрланган.

Дарсликдан юридик олий таълим муассасалари талабалари, ўқитувчилар, илмий ходимлар, шунингдек меҳнат қонунчилиги масалалари билан қизиқувчи кенг китобхонлар фойдаланишлари мумкин.

*Дарсликда 2018 йил 1 июнига қадар амалда бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлардан фойдаланилган.*

© **Муаллифлар жамоаси.**  
© **Тошкент давлат юридик университети, 2018.**

## МУНДАРИЖА

Кириш .....7

### УМУМИЙ ҚИСМ

**I БОБ. Меҳнат ҳуқуқи фани ва унинг асосий вазифалари ..... 10**

1.1. Меҳнат ҳуқуқининг тушунчаси ва предмети ..... 10

1.2. Меҳнат ҳуқуқининг услублари ..... 12

1.3. Меҳнат ҳуқуқининг тизими ..... 15

1.4. Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари. .... 17

1.5. Меҳнат ҳуқуқининг манбалари, турлари ва уларнинг аҳамияти.26

**II БОБ. Меҳнат ҳуқуқий муносабат ва унинг субъектлари ..... 43**

2.1. Меҳнат ҳуқуқий муносабат тушунчаси ва унинг таснифи ..... 43

2.2. Меҳнат ҳуқуқий муносабат субъектлари. Меҳнат ҳуқуқий лаёқат ва меҳнат муомала лаёқати. .... 49

2.3. Меҳнат муносабати субъекти сифатида фуқаро (ходим) ..... 53

2.4. Иш берувчилар Меҳнат ҳуқуқининг субъекти сифатида ..... 60

2.5. Ходимларнинг вакиллик органлари (касаба уюшмаси, меҳнат жамоаси) меҳнат ҳуқуқининг субъекти сифатида ..... 62

2.6. Корхона ва ташкилотларда иш берувчининг вакиллиги ..... 67

2.7. Корхона ва ташкилотларда иш берувчининг вакиллиги ..... 70

**III БОБ. Меҳнат муносабатларида ижтимоий шерикчилик ..... 75**

3.1. Меҳнат муносабатларида ижтимоий шерикчилик ..... 75

3.2. Жамоа шартномаси ва унинг корхона ва ташкилотлардаги аҳамияти. .... 76

3.3. Жамоа келишувлари ва уларнинг ижтимоий шерикчилик муносабатларини тартибга солинишидаги ўрни. .... 79

**IV БОБ. Аҳолини ишга жойлаштириш ва бандликни таъминлаш ..... 93**

4.1. Фуқароларнинг иш билан таъминланиш ҳуқуқи ва унинг давлат томонидан кафолатланиши ..... 93

4.2. Фуқароларни иш ахтарувчи ва ишсиз шахслар сифатида ҳисобга олиш. Ишсизлик нафақаси тайинлаш ва тўлаш..... 101

4.3. Аҳолининг айрим тоифаларини ишга жойлаштиришдаги қўшимча кафолатлар ..... 116

4.4. Бир марталик вақтинчалик иш билан таъминлаш – бандлик шакли сифатида ..... 121

4.5. Аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига  
риоя этилишини текшириб бориш ва уларни бузганлик учун  
жавобгарлик ..... 125

**V БОБ. Меҳнат шартномаси..... 135**

5.1. Меҳнат шартномаси тушунчаси, асосий хусусиятлари ва унинг  
меҳнат қилиш ҳуқуқларини амалга оширилишидаги аҳамияти ..... 135

5.2. Меҳнат шартномасининг турлари, муддати, шакли ва мазмуни..  
..... 169

5.3. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш ..... 182

5.4. Меҳнат шартномасини ўзгартириш ..... 188

5.5. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси, асослари  
таснифи ва умумий қоидалари..... 196

5.6. Меҳнат шартномасининг ходим ташаббуси билан бекор  
қилиниши ..... 196

5.7. Меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор  
қилиш асослари ва тартиби ..... 196

5.8. Меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган  
ҳолатлар бўйича бекор қилиниши..... 220

5.9. Меҳнат шартномаси бекор қилинишини расмийлаштириш ..... 224

**VI БОБ. Иш вақти ..... 242**

6.1. Иш вақти тушунчаси ва унинг турлари ..... 242

6.2. Иш вақтининг нормал муддати ..... 244

6.3. Иш вақтининг қисқартирилган муддати ..... 244

6.4. Тўлиқсиз иш вақти ..... 248

6.5. Иш вақти режими ..... 250

6.6. Иш вақтини ҳисобга олиб боришнинг тушунчаси ва турлари . 250

6.7. Тунги вақтдаги нормал иш шароитлардан четлашганда иш  
вақтини тартибга солиш ..... 253

**VII БОБ. Дам олиш вақти ..... 262**

7.1. Дам олиш вақти тушунчаси ва турлари ..... 262

7.2. Таътиллار тушунчаси ва унинг турлари. .... 270

7.3. Меҳнат таътиллари тушунчаси ва турлари. .... 271

7.4. Йиллик қўшимча таътиллار ..... 273

7.5. Меҳнат таътиллари муддатини ҳисоблаб чиқариш тартиби .... 277

7.6. Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган  
иш стажини ҳисоблаб чиқариш ..... 279

7.7. Таътиллари бериш ва ундан фойдаланиш тартиби .....	282
7.8. Таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш. ....	285
7.9. Таътиллари учун ҳақ тўлаш. Фойдаланилмаган таътиллари учун пуллик компенсация тўлаш .....	290
7.10. Таътиллари учун ҳақ тўлаш. Фойдаланилмаган таътиллари учун пуллик компенсация тўлаш .....	292

## **VIII БОБ. Меҳнатга ҳақ тўлаш .....311**

8.1. Меҳнатга ҳақ тўлаш тушунчаси, тизимлари ва шакллари .....	311
8.2. Иш ҳақи тўлаш тартиби ва кафолатлари .....	325
8.3. Кафолатли ва компенсация тўловлари тушунчаси ҳамда ходим ҳуқуқларини таъминлашда уларнинг аҳамияти .....	331

## **IX БОБ. Меҳнат интизоми .....348**

9.1. Меҳнат интизоми тушунчаси ва уни таъминлаш усуллари .....	348
9.2. Корхоналарда меҳнат тартибини белгилашнинг ҳуқуқий асослари .....	351
9.3. Ходимларни ишдаги ютуқлари учун рағбатлантириш .....	354
9.4. Интизомий жавобгарлик .....	356

## **X БОБ. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги .....372**

10.1. Меҳнат муносабатларида моддий жавобгарлик тушунчаси ва унинг ўзига хос хусусиятлари.....	372
10.2. Моддий жавобгарликнинг юзага келиши шартлари .....	377
10.3. Ходим ва иш берувчи моддий жавобгарлигининг асосий тамойиллари ва уларнинг мазмуни .....	387
10.4. Ходимга етказилган зарар чу ниш берувчининг моддий жавобгарлиги .....	393

## **XI БОБ. Меҳнатни муҳофаза қилиш.....427**

11.1. Меҳнатни муҳофаза қилиш тушунчаси ва унинг аҳамияти .....	428
11.2. Меҳнат муҳофазаси соҳасидаги давлат сиёсати ва бошқаруви ..	430
11.3. Ходимнинг меҳнат муҳофазасига доир ҳуқуқлари ва уни рўёбга чиқаришдаги кафолатлари .....	435
11.4. Ходим ва иш берувчининг меҳнат муҳофазасига оид мажбуриятлари .....	439

11.5. Соғлом ва хавфсизлик меҳнат шароитларини таъминлашга доир чора-тадбирлар .....	444
11.6. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни текшириш ва ҳисобга олиб бориш.....	448
<b>XII БОБ. Меҳнат низолари.....</b>	<b>461</b>
12.1. Меҳнат низолари тушунчаси ва уларнинг таснифи .....	462
12.2. Меҳнат низоларининг тааллуқлилиги ва судловлилиги. Меҳнат низолари юзасидан муурожаат қилишнинг умумий қоидалари .....	465
12.3. Меҳнат низолари комиссияси ва унда низоларнинг кўриб ҳал этилиши .....	473
12.4. Меҳнат низоларининг фуқаролик ишлари бўйича судларда кўриб ҳал этилиши .....	477
12.5. Меҳнат низоларини кўриб чиқиш ва ҳал этиш бўйича халқаро тажриба.....	490
<b>Тавсия қилинадиган адабиётлар рўйхати .....</b>	<b>496</b>

## КИРИШ

Ўзбекистон Республикасида меҳнат муносабатлари демократик, инсонпарварлик ва адолат тамойилларига асосан ҳуқуқий тартибга солинган ҳамда бозор муносабатлари шароитидаги замон талабларига жавоб беради. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси меҳнат муносабатларини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солувчи асосий норматив-ҳуқуқий ҳужжат бўлиб, унда Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида назарда тутилган “ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эга” эканлиги ҳақидаги қонун амалга оширишга қаратилган барча муносабатларни тартибга солувчи ҳуқуқий нормалар ўрнатилган.

Маълумки, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ходимлар, иш берувчилар ва давлат манфаатларини эътиборга олган ҳолда қабул қилинади. Мазкур қонун ҳужжатлари давлат сиёсатининг устувор вазифаларидан бири бўлмиш фуқароларни иқтисодий-ижтимоий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш ва уларга муносиб турмуш шароитини яратиб беришга қаратилганлиги билан ҳам аҳамиятли.

Таъкидлаш жоизки, 1995 йил 21 декабрда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси қабул қилиниши меҳнат соҳасига оид кўплаб муаммоларга ечим берди. Шунингдек, ушбу қонун ҳужжати билан меҳнат масалаларини тартибга солувчи, аҳоли бандлигини таъминловчи ва меҳнат қонунчилигига риоя қилиш устидан назоратни амалга оширувчи давлат органларининг ваколатлари аниқ белгилаб берилди.

Аммо, мамлакатимизда меҳнат қонунчилиги ҳуқуқни қўллаш амалиётидан биров орқада қолмоқда. Шу сабабли ҳозирда меҳнат қонунчилигини янада такомиллаштиришга қаратилган чоратадбирлар кўрилиб, бу Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги

ПФ-4947-сонли фармонининг<sup>1</sup> 1-иловасига мувофиқ 2017 – 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича ҳаракатлар стратегиясининг ижтимоий соҳани ривожлантиришнинг устувор йўналишларида ҳам аниқ белгилаб қўйилган. Хусусан, Ўзбекистон Республикасининг Президенти Ш.Мирзиёев таъкидлаганларидек, “Ҳаётнинг ўзи ва халқнинг талаблари бизнинг олдимизга амалий ечимини топиш лозим бўлган янги ва янада мураккаб вазифаларни қўймоқда”<sup>2</sup>.

Бугунги кунда иқтисодиёт ва ижтимоий соҳада амалга оширилаётган ислохотлар, меҳнат қонунчилигини такомиллаштириш мақсадида қабул қилинаётган янги қонун ҳужжатлари олий таълим муассасаларида ўқитилаётган дарсликлар ва ўқув қўлланмаларини янгилашни талаб этади. Жумладан, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси қабул қилинганлигига 23 йил бўлди. Бу давр ичида кодексга кўплаб ўзгартиришлар киритилди ва меҳнат соҳасини тартибга солишга қаратилган бир мунча норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилинди. Ушбу ҳолат эса, меҳнат ҳуқуқига оид барча ўқув манбаларини янгилаш заруратини келтириб чиқаради.

Мазкур дарслик давлатимизда қабул қилинаётган қонун ҳужжатларининг натижаси сифатида ва уларнинг мазмун-моҳиятини ёритиш мақсадида ёзилган бўлиб, юриспруденция йўналиши бўйича таълим олаётган талабаларга ҳамда меҳнат ҳуқуқига қизиқувчи амалиётда фаолият юритаётган ҳуқуқшуносларга назарий ва амалий қўлланма сифатида хизмат қилади. Муаллифлар дарсликда меҳнат ҳуқуқининг нафақат бугунги кундаги ҳолатини балки келгусидаги ривожланиш истикболларини ҳам очиқ беришга ҳаракат қилган.

Дарслик олий юридик маълумот олмоқчи бўлган талабаларга меҳнат ҳуқуқи назариясига оид асосий тушунчалар ва фундаментал

---

<sup>1</sup> Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги ПФ-4947-сонли фармони. // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. – Тошкент, 2017. №6 сон. – Б. 25-50.

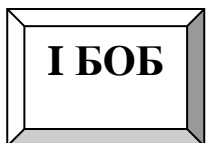
<sup>2</sup> Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, катъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик - ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак. Мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маъруза, 2017 йил 14 январь. - Тошкент: Ўзбекистон, 2017. – 10-б.



билимларни ҳамда меҳнат муносабатларини тартибга солишга қаратилган амалдаги қонун ҳужжатларини қўллаш амалиётини ўргатишга йўналтирилган. Шу билан бирга, ушбу дарсликда олий юридик таълим дастурлари ва стандартларига мос меҳнат ҳуқуқига оид маълумотлар мужассамлаштирилган.

*Муаллифлар жамоаси*

## УМУМИЙ ҚИСМ



### МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ ФАНИ ВА УНИНГ АСОСИЙ ВАЗИФАЛАРИ

“Меҳнат ҳуқуқи фани ва унинг асосий вазифалари” деб номланган ушбу бобда меҳнат ҳуқуқининг тушунчаси ва ҳуқуқ тизимида тутган ўрни, бозор муносабатларига ўтиш шароитида унинг вазифалари ҳамда функциялари, меҳнат ҳуқуқининг предмети, услублари, тизими, тамойиллари, меҳнат ҳуқуқи манбалари тушунчаси ва уларнинг таснифи, меҳнат ҳуқуқи фанининг унга турдош бўлган бошқа ҳуқуқ соҳалари билан алоқадорлиги масалалари ёритиб берилган.

*Калит сўзлар: Меҳнат қилиш ҳуқуқи, меҳнат қилиш ҳуқуқининг кафолатлари, меҳнат ҳуқуқининг предмети, меҳнат ҳуқуқининг услублари, меҳнат ҳуқуқининг тизими, меҳнат ҳуқуқининг вазифалари, меҳнат ҳуқуқи ва турдош ҳуқуқлар, меҳнат ҳуқуқи институтлари, меҳнат ҳуқуқининг манбалари, меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари.*

#### 1.1. Меҳнат ҳуқуқининг предмети

Бозор муносабатлари шароитида инсон ҳуқуқларини таъминлаш, меҳнат қилиш ва ўз меҳнати билан муносиб турмуш кечиришни кафолатлаш, аҳолини ижтимоий жиҳатдан ҳимоялаш Ўзбекистон Республикаси қонунчилик фаолиятининг асосий жиҳатларидан саналади. Меҳнат ҳуқуқи фани ва меҳнат қонунчилигининг асосий хусусиятлари ҳам ушбу вазифаларни бажарилиши билан бевосита боғлиқдир.

Зеро, Президентимиз Ш.Мирзиёев: “самарали меҳнат учун зарур шароитлар, муносиб иш ҳақи, замонавий уй-жойлар, сифатли таълим ва тиббий ёрдам, дам олиш ва ҳордиқ чиқариш учун кенг имкониятлар яратиш – буларнинг барчаси иқтисодий соҳадаги ислоҳотларимиз моҳияти ва мазмунини белгилаб берадиган муҳим омиллардир”<sup>3</sup> деб таъкидлаган.

<sup>3</sup> Мирзиёев Ш.М. “Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш – юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови”. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 24 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маърузаси. <http://uza.uz/oz/politics/onun-ustuvorligi-va-inson-manfaatlarini-taminlash-yurt-tara--07-12-2016>.

Меҳнатга оид ижтимоий муносабатлар ҳуқуқ нормалари туфайли ҳуқуқий муносабат тусини олади ва ишлаб чиқариш муносабатларининг ўзига хос турини вужудга келтиради.

Ижтимоий меҳнат муносабатлари иродавий муносабатлар сифатида ҳуқуқий механизмлар ёрдамида тартибга солинади.

Меҳнат ҳуқуқининг предмети одамларнинг моддий-турмуш шароитлари, интилишлари, эҳтиёжлари билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатлар тизими сифатида тасаввур қилиниши лозим.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида эълон қилинган “ҳар бир шахснинг меҳнат қилиш, эркин касб танлаш ҳуқуқига эга” эканлиги тўғрисидаги норма фуқароларнинг турли шакллардаги меҳнат қилишга бўлган ҳуқуқларини ўзида ифодалайди ва бу ҳуқуқ:

- а) ишга ёлланиш ва меҳнат шартномаси тузиш;
- б) давлат хизматига кириш (мудофаа ва ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларига контракт асосида ҳарбий хизматчи мақомида);
- в) тадбиркорлик билан шуғулланиш (юримдик шахс таъсис этган ҳолда ёки яққа тадбиркор);
- г) эркин касб билан шуғулланиш (ижодий ишлар, нотижорат ташкилотлари фаолиятида беғараз меҳнат қилиш);
- д) ўзини ўзи иш билан таъминлаш (томорқасида деҳқон хўжалиги тузган ёки тузмаган ҳолда);
- е) қонун ҳужжатларига зид келмайдиган бошқа шаклларда амалга оширилиши мумкин.

Меҳнат ҳуқуқи фани фақат иш берувчига меҳнат шартномаси тузиш орқали ишга ёлланадиган, “ходим” мақомига эга бўлган фуқароларнинг иш берувчилар билан бўладиган ўзаро муносабатларини тартибга солади.

Меҳнат қилиш ҳуқуқи бундан бошқа шаклларда амалга оширилгани тақдирда тегишли қонун ҳужжатлари билан (*Масалан, ҳарбий хизматчилар томонидан хизматни ўташ тартиби Ўзбекистон Республикасининг 2002 йил 12 декабрда қабул қилинган “Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида”ги<sup>4</sup> Қонуни ва унинг асосидаги бошқа қонун ҳужжатлари (хизматни ўташ тартибини белгиловчи Низом ва уставлар, ҳарбий хизматга кириш чоғида*

---

<sup>4</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2006. № 6. 262-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси. 2018. № 03/18/476/1087

*тузилган контракт ва бошқа актлар билан тартибга солинади. Тадбиркорлик билан шуғулланувчи шахслар ва эркин касб эгалари ўз меҳнатларини ўзлари мустақил тарзда ташкил қиладилар ва ҳоказо) ҳуқуқий тартибга солинади.*

***➤ Меҳнат ҳуқуқининг предмети, фуқароларнинг иш берувчига ишга ёлланиши ва меҳнат шартномасига кўра меҳнат фаолиятини амалга оширилиши чоғида вужудга келадиган ижтимоий ҳуқуқий муносабатлар саналади.***

Меҳнат ҳуқуқи предмети жумласига кирувчи муносабатлар бошқа турдаги шунга ўхшаш бўлган муносабатлардан меҳнат шартномаси тузган ходим иш берувчига нафақат ўз касбий ва меҳнат салоҳиятини, балки эркинлигининг муайян қисмини ҳам (корхонада ўрнатилган тартиб-қоидаларга амал қилиши, ишни ўзбошимчалик билан ташлаб кетиши мумкин эмаслиги, иш берувчининг қонуний талаб ва фармойишларини сўзсиз бажариши лозимлиги ва бошқалар) ўтказиши лозим бўлади.

Ҳарбий хизмат соҳасида ҳам шунга ўхшаш қоидалар ўрнатилган бўлсада, аммо ҳарбий хизматчи ўз бошлиқларига маъмурий бўйсунишда бўлади ҳамда уларнинг ҳатто ноқонуний буйруқ ва фармойишларини ҳам бажариши керак (кейинчалик бу ҳақида юқори турувчи бошлиққа шикоят қилиш ҳуқуқи билан). Шу сабабли ҳарбий хизматчининг ҳарбий хизмати меҳнат муносабатлари бўлмасдан, хизматни ўташ чоғидаги маъмурий муносабатдан иборатдир.

Турли жамият ва ассоциацияларга бирлашиш (унга аъзо бўлиш) орқали амалга ошириладиган меҳнат ҳуқуқий муносабатлардан уюшма аъзолари хатти-ҳаракати кўпроқ қонунлар воситасида эмас, балки ушбу уюшма томонидан қабул қилинган ички норма ва қоидалар билан тартибга солиниши билан фарқланади (*масалан, сиёсий партия арбобининг сиёсий фаолият шаклидаги меҳнати партия устави билан тартибга солинади*).

## **1.2. Меҳнат ҳуқуқининг услублари**

Меҳнат ҳуқуқи фанининг услублари ўзига хослиги билан ажралиб туради. Ҳуқуқий тартибга солиш услуби деганда ижтимоий муносабатларга таъсир ўтказиш, уларни мақсадга мувофиқ йўналишда ривожланишини таъминлашда қўлланиладиган ҳуқуқий усуллар ҳамда воситалар йиғиндиси тушунилади.

***➤ Мехнат ҳуқуқининг услублари деганда мехнат ҳуқуқий муносабатларини тартибга солиш шакллари ва воситалари йиғиндисини тушунилади.***

Ҳозирги пайтда мехнат муносабатларини тартибга солиш услуби қуйидаги асосий жиҳатлари билан тавсифланиши мумкин:

а) мехнат ҳуқуқининг предмети саналувчи ижтимоий муносабатларнинг марказлашган ҳолда (давлат қонун ҳужжатлари ёрдамида) ва локал йўл билан (корхона ва ташкилотларнинг ўзлари ишлаб чиққан нормалар орқали) тартибга солиниши;

б) мехнат муносабатларининг шартномавийликка, тавсиявийликка ва императив тусга эга нормалар билан тартибга солиниши;

в) мехнат муносабатлари тартибга солинишида ходимлар ва уларнинг вакиллик органлари иштирок қилиши;

г) Мехнат ҳуқуқлари бузилган тақдирда ҳуқуқий ҳимоянинг ўзига хос усул ва воситалар билан амалга оширилиши.

Мехнат ҳуқуқининг предмети саналувчи ижтимоий муносабатлар марказлашган ҳолда (давлат қонун ҳужжатлари ёрдамида) ва локал йўл билан (корхона ва ташкилотларнинг ўзлари ишлаб чиққан нормалар орқали) тартибга солиш орқали давлат ижтимоий мехнат муносабатларини бошқаради, умумий тамойил ва қоидаларни белгилаш билан бирга ҳар бир минтақа, тармоқ, корхонага хос бўлган хусусиятларни ҳисобга олади, умумий манфаат билан айрим корхона манфаатларини ўзаро уйғун бўлишига эришади.

Ўзбекистон Республикаси Мехнат кодексининг 4-моддасида қайд этилганидек:

Ходимлар учун мехнат ҳуқуқларининг ва кафолатларининг энг паст даражаси қонунлар билан белгилаб қўйилади.

Қонунлардагига нисбатан қўшимча мехнат ҳуқуқлари ва кафолатлари бошқа норматив ҳужжатлар, шу жумладан шартнома йўсинидаги ҳужжатлар (жамоа келишувлари, жамоа шартномалари, бошқа локал ҳужжатлар), шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган мехнат шартномалари билан белгиланиши мумкин.

Мехнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг шартлари агар қонунда бошқа ҳолат кўрсатилмаган бўлса, бир тарафлама ўзгартирилиши мумкин эмас. Мехнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа

норматив ҳужжатлар билан тартибга солинмаган масалалар меҳнат тўғрисидаги шартнома тарафларининг келишуви асосида, ўзаро келишилмаган тақдирда эса меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган тартибда ҳал қилинади.

Меҳнат муносабатларининг қонунлар ва қонун ҳужжатлари билан тартибга солинишида барча даражадаги давлат органлари (Олий Мажлис, марказий ижроия органлар, тармоқ вазирликлари ва идоралари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари) ўз ваколатлари ҳамда вазифалари доирасида иштирок этадилар.

Корхона ва ташкилотларнинг локал нормалари орқали у ердаги иш вақти ва дам олиш вақти режими, ходимларга бериладиган қўшимча кафолат ҳамда енгилликлар белгилаб берилади.

Корхоналарнинг локал нормалари кўпчилик ҳолларда шартномавий йўсинда бўлади, яъни ходим ва иш берувчи (ходимлар вакиллик органи ва иш берувчи) ўртасида меҳнатни ташкил қилиш, уни тартибга солиш, ҳуқуқ ва мажбуриятлар белгилаш масалалари юзасидан ўзаро келишув ҳамда шу келишувга кўра ўрнатилган тартиб-қоидаларни ўзида ифодалайди. Шартномавий йўсиндаги келишувлар орқали ўрнатилган қоидалар бир томонлама бекор қилиниши мумкин эмас ва улар фақат томонлар келишувига кўра ёхуд суд тартибида ўзгартирилиши (бекор қилиниши) мумкин бўлади.

Тавсиявий нормалар орқали ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солишда тарафлар учун мақсадга мувофиқ воситалар тавсия қилинади ва шу йўл билан жамият учун фойдали бўлган йўллар таклиф қилинади.

Меҳнат муносабатлари чоғида бузилган ҳуқуқларни ҳимоя қилишнинг ўзига хос хусусияти бу соҳада касаба уюшмаларига ҳуқуқ ва ваколатлар берилганлиги билан, меҳнат низолари юз берганида ходим ҳуқуқлари иш берувчининг ҳуқуқларига нисбатан устуворроқ деб қаралишида ва ходимга имтиёзлироқ шароит яратилганида кўзга ташланади.

Якка меҳнат низоларининг одатдагидан фарқли равишда корхонанинг бевосита ўзида ташкил этилган орган (Меҳнат низолари комиссияси) томонидан ҳам ҳимоя қилиниши мумкинлиги меҳнат ҳуқуқи услубини белгилаб берувчи жиҳатлардан саналади.

Меҳнат ҳуқуқининг вазифалари давлат-жамият-шахс давлат, жамият, шахс ўртасидаги муносабатларда улар манфаатларини ўзаро мувофиқлаштириш ҳамда уйғунлаштиришдан иборатдир.

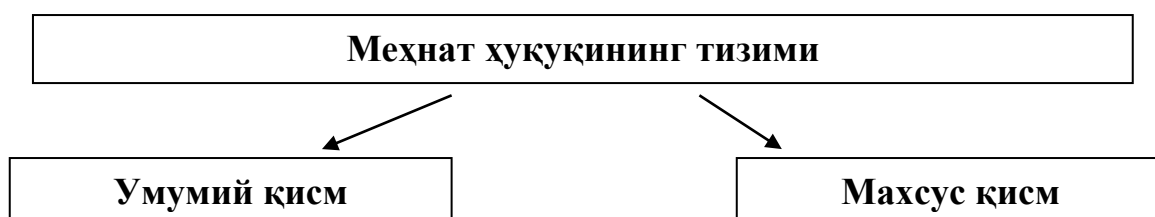
Меҳнат ҳуқуқи фани назарияси меҳнат ҳуқуқи қонунчилик тармоғи вазифасини ва фаннинг вазифасини бир-биридан фарқлайди. Уларнинг ҳар иккиси ҳам жамиятдаги ишлаб чиқариш муносабатларини тартибга солиш, иқтисодий ривожланишни таъминлаш, кишилар моддий-турмуш шароитларини мунтазам яхшилаб боришдан иборат умумий вазифаларни бажаради. Шу билан бирга улар олдида ўзига хос вазифалар ҳам туради.

Меҳнат қонунчилигининг асосий вазифалари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 2-моддасида белгилаб қўйилган бўлиб, улар ходимлар, иш берувчилар, давлат манфаатларини эътиборга олган ҳолда меҳнат бозорининг самарали амал қилишини, ҳаққоний ва хавфсиз меҳнат шарт-шароитларини, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва соғлиғи ҳимоя қилинишини таъминлайди, меҳнат унумдорлигининг ўсишига, иш сифати яхшиланишига, шу асосда барча аҳолининг моддий ва маданий турмуш даражаси юксалишига кўмаклашади.

### 1.3. Меҳнат ҳуқуқининг тизими

Меҳнат ҳуқуқи фан соҳаси сифатида предметга хос умумий хусусиятларга эга бўлган, аммо нисбатан мустақил таркибий birlikлар (ҳуқуқ институтлари), нормалар йиғиндисидан иборат бўлиб, улар яхлит ҳолда меҳнат ҳуқуқи тизимини ташкил қилади.

*➤ Меҳнат ҳуқуқининг тизими ягона ҳуқуқ соҳасини ташкил этувчи ва нисбий мустақил ташкилий тузилишга, ҳуқуқ институтларига эга бўлган ҳуқуқий меъёрлар йиғиндисидан иборат.*



Меҳнат ҳуқуқининг *умумий қисми* таркибига фаннинг предмети, услублари, тамойиллари, манбалари, ҳуқуқий муносабат ва унинг моҳияти, ижтимоий шерикчилик ҳамда уни амалга оширилиш

шакллари, меҳнат муносабат субъектлари ва уларнинг ҳуқуқий мақоми, жамоа шартнома ва келишувлари тузилиши, бажарилиши билан боғлиқ бўлган институтлар киритилган бўлиб, улар меҳнат ҳуқуқининг махсус қисмига оид муносабатларни тартибга солинишида муайян аҳамиятга эга бўлади. Умумий қисмга оид институтлар воситасида меҳнат муносабатларини меҳнат ҳуқуқий тартибга солишнинг махсус хусусиятлари намоён бўлади.

Меҳнат ҳуқуқининг *махсус қисми* меҳнат муносабатларининг предмети бўйича аниқ мақсадга йўналтирилган, конкрет турини ифодаловчи институтлар ҳамда умумлаштирувчи тушунчаларни ўз ичига қамраб олади.

Қуйидагилар меҳнат ҳуқуқининг махсус қисми институтларини ташкил этади :

- 1) аҳолини ишга жойлаштириш ва бандликнинг ҳуқуқий масалалари;
- 2) меҳнат шартномаси тузиш, ўзгартириш, уни бекор қилиш;
- 3) иш вақти;
- 4) дам олиш вақти;
- 5) меҳнатга ҳақ тўлаш;
- 6) кафолатли ва компенсация тўловлари;
- 7) меҳнат интизоми ва уни таъминлашнинг ҳуқуқий воситалари;
- 8) меҳнат муҳофазаси ва адолатли меҳнат шароитларига бўлган ҳуқуқни таъминлаш;
- 9) меҳнат шартномаси тарафларининг ўзаро моддий жавобгарликлари;
- 10) айрим тоифадаги ходимларга бериладиган қўшимча меҳнат ҳуқуқий кафолатлар;
- 11) меҳнат низолари ва уларни кўриб ҳал қилиш.

*Меҳнат ҳуқуқи фани ва қонунчилик тармоғи тизими асосан ўзаро мос келади.* Шу билан бирга давлат ижтимоий суғуртаси масалалари меҳнат қонунчилиги тармоғи тизимига киритилган бўлсада, бу институт мустақил ҳуқуқ соҳаси предмети эканлиги (ижтимоий таъминот ҳуқуқи) қайд этиб ўтилмоғи лозим. Меҳнат ҳуқуқи ижтимоий меҳнат муносабатлари билан ўзаро алоқадорликда ва бири иккинчисини тақозо қилиши нуқтаи назаридан ўрганилади. Бунда муайян ўзаро яқин ва умумий хусусиятга эга муносабатларнинг гуруҳланиши уларни ўрганишни осонлаштиради, мазкур институтга тааллуқли ижтимоий муносабатлар моҳиятини тўлиқ англаб етиш ва самарали тартибга солишга ёрдам беради.



## 1.4. Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари

Меҳнат муносабатларининг ҳуқуқий тартибга солинишида унинг тамойиллари муҳим ижтимоий-сиёсий аҳамиятга эга бўлади.

Меҳнат ҳуқуқининг тамойилларида инсоннинг энг муҳим ҳуқуқлари ва унинг таъминланиши, инсон ҳуқуқларига оид халқаро стандартлар мазмуни, инсон энг олий мавжудот эканлиги ва унинг ҳаёти, саломатлиги, шахсий ҳуқуқ ҳамда эркинликлари, манфаатлари дахлсиз эканлиги ва қонун билан ҳар томонлама муҳофаза этилиши, айти пайтда тадбиркорлик ва тадбиркор ҳуқуқлари ҳам қонун ҳимоясида эканлиги, ишлаб чиқариш жараёнида давлат-жамиятшахс учбурчагида ҳар бир тараф манфаатлари ҳисобга олиниши ва бу жамиятнинг уйғун ривожланишининг шарти эканлиги ўз аксини топади.

*➤ Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари деганда, ушбу ҳуқуқ фани ва тармоғига оид ҳуқуқ нормалари ривожланишининг моҳиятини, асосий хусусиятларини ҳамда умумий тараққиёт йўналишини ўзида ифодалайдиган етакчи ғоялар, умумлашган тушунчалар назарда тутилади.*

Меҳнат ҳуқуқи фанида унинг тамойиллари “фақат етакчи ғоялар” ва уларнинг қайд этиб ўтилиши кифоями ёки улар ҳуқуқ нормаларида мустаҳкамланиши керакми, деган мавзуда мунозаралар давом этиб келмоқда.

Бизнинг назаримизда, меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари инсон ҳуқуқларига оид етакчи ғоялар саналади. Зеро, Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси инсоннинг энг муҳим ҳуқуқлари сифатида меҳнат қилиш, иш жойи ва касб (машғулот) турини эркин танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш, ишсизликдан муҳофазаланиш ҳуқуқларини бош ғоялар сифатида мустаҳкамлар экан, улар асосида тегишли қонунлар қабул қилиниши орқали бу ҳуқуқларнинг амалга оширилиши таъмин этилади, қабул қилинадиган қонун ҳужжатларининг ушбу конституциявий тамойилларга тўла мос бўлиши талаб қилинади.

Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари, энг аввало, уларнинг амал қилиш доирасига кўра таснифланиши мумкин. Бунда айрим етакчи

Ғоялар миллий ҳуқуқ тизимимизнинг барча тармоқларига ёхуд бир неча турдош тармоқларга ёки фақат меҳнат ҳуқуқи соҳасининг ўзигагина тааллуқли эканлигига таяниб иш кўрилади. Шунга кўра улар:

- умумҳуқуқий тамойиллар;
- тармоқлараро тамойиллар;
- меҳнат ҳуқуқининг тармоқ тамойилларига ажратилиши мумкин.

Конституцияда белгилаб қўйилган қонунларга амал қилишнинг умумий мажбурият эканлиги, фуқароларнинг (ходимларнинг ҳам) қонун олдида тенг эканликлари, эркак ва аёлларнинг тенг ҳуқуқлилиги каби тамойиллар умумҳуқуқий тамойиллар жумласига киради.

Меҳнат қилишнинг эркинлиги, мажбурий меҳнатнинг тақиқланганлиги, касб-кор ва машғулот турини эркин танлаш ҳуқуқи кафолатланиши, иш жойини эркин танлаш, меҳнат жараёнида инсон ҳаёти ва саломатлиги муҳофаза этилиши каби тармоқлараро тамойиллардан бўлиб, меҳнат фаолияти амалга оширилиши мумкин бўлган барча соҳаларда (фуқаролик ҳуқуқи, маъмурий ҳуқуқ, қишлоқ хўжалик ҳуқуқи ва бошқалар) амал қилади.

Тармоқлараро тамойиллар сифатида қуйидагилар кўрсатилиши мумкин:

- а) эркин меҳнат қилиш ва ўзининг меҳнат қилиш имкониятларидан мустақил равишда фойдалана олиши мумкинлиги;
- б) соғлиқни сақлашга бўлган ҳуқуқнинг таъминланиши;
- в) илм олиш, касб ўрганиш, малакасини оширишга бўлган ҳуқуқни кафолатланиши;
- г) жамоат бирлашмаларига уюшиш, касаба уюшмалари фаолиятида қатнашиш ҳуқуқининг амалга оширилиши;
- д) меҳнат қилишга бўлган ҳуқуқларни қонунда назарда тутилган барча воситалардан фойдаланган ҳолда ҳимоя қилишнинг кафолатланиши.

Меҳнат ҳуқуқининг ўзигагина хос бўлган кўпгина тамойиллар ҳам мавжуд бўлиб, улар бошқа ҳуқуқ соҳаларига татбиқ қилинмайди. Бундай тамойиллар жумласига меҳнат функцияларининг аниқлиги, меҳнат муносабатлари чоғида ходим ҳаёти ва саломатлиги ишлаб чиқариш манфаатларидан устунлиги каби киритилиши мумкин.

Эркин меҳнат қилиш ва ўзининг меҳнат қилиш имкониятларидан мустақил равишда фойдалана олиш ҳуқуқи фуқарога меҳнатнинг ўзи

истаган жабҳасини (ёлланиш асосида ёки эркин меҳнат фаолияти билан шуғулланиши, тадбиркорлик билан ёхуд бошқа ўзи учун фойдали бўлган фаолият тури билан машғул бўлиши мумкинлиги) ҳеч бир тўсқинликларсиз танлай олиш имкони мавжудлигини англатади. Аммо бунда жамиятнинг эҳтиёжлари, муайян касбга талаб даражаси, шахснинг малака ва тажрибаси каби бир қатор омиллар эътиборга олинishi лозим.

Меҳнат шартномаси тузишнинг эркинлиги тамойили юқоридаги тамойилнинг кўринишларидан бўлиб, меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги ва мажбурий меҳнатга йўл қўйилмаслиги билан боғлиқдир.

Соғлиқни сақлашга бўлган ҳуқуқнинг таъминланиши тамойили ишлаб чиқариш жараёнида санитария ва гигиена талабларига риоя қилинишини, меҳнат хавфсизлигини таъминлай оладиган техник, иқтисодий-ташкилий шарт-шароитлар яратилган бўлишини талаб қилади. Ишлаб чиқариш жараёнида ходимлар соғлиғини сақлаш, энг аввало, ишлаб чиқаришда жароҳат етиши, шикастланиш, бахтсиз ҳодисаларнинг олдини олиш, касб касалликлари юз беришига йўл қўймасликка қаратилан барча чора-тадбирлар кўрилиши лозимлигини англатади. Бунда, энг аввало, ишлаб чиқаришда ходимлар соғлиғини таъминлашга хизмат қиладиган ҳуқуқий-норматив база яратилиши, мунтазам такомиллашиб боришига эришмоқ керак.

Илм олиш, касб ўрганиш, ўз малакасини оширишга бўлган ҳуқуқ ходимларга ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда махсус маълумот олиш, ишлаб чиқариш жараёнида ўз малакасини ошириши учун зарур шароит яратилишини, шогирдлик асосида касб-ҳунарни эгаллашга бўлган ҳуқуқларининг амалда таъмин этилишини билдиради. Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнатга оид қонун ҳужжатлари махсус ва касбий билим олишни кафолатлайди ва уни рўёбга чиқарилиши учун зарур ҳуқуқий кафолатларни назарда тутди.

Меҳнат кодексининг 7-моддасига кўра мажбурий меҳнат, яъни бирор-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали (шу жумладан, меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида) иш бажаришга мажбурлаш тақиқланади.

Қуйидаги ишлар, яъни:

- ҳарбий ёки муқобил хизмат тўғрисидаги қонунлар асосида;
- фавқулодда ҳолат юз берган шароитларда;
- суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига биноан;

- қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда бажарилиши лозим бўлган ишлар мажбурий меҳнат деб ҳисобланмайди.

Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий ҳисобланмайди.

**Меҳнат ҳуқуқининг тамойилларидан бири – камситишга йўл қўйилмасликдан иборат.** Меҳнат кодексининг 6-моддасига кўра барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва бу ҳуқуқлардан фойдаланишда тенг имкониятларга эгадир. Жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ ҳолати ва мансаб мавқеи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик қобилиятларига ҳамда улар меҳнатининг натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳар қандай чеклашларга ёки имтиёзлар белгилашга йўл қўйилмайди ва булар камситиш деб ҳисобланади.

Меҳнат соҳасида унинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки давлатнинг юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлиги билан боғлиқ фарқлашлар камситиш деб ҳисобланмайди.

Меҳнат соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкин.

Бозор муносабатлари тобора ривожланиб бораётган, мулкчиликнинг турли шаклларига таянувчи хўжалик субъектлари, айниқса хусусий бизнес корхоналари кенг тарқалган шароитда меҳнат муносабатларида камситишга йўл қўйилмаслиги тамойилига амал қилиниши инсон ҳуқуқларини таъминланишида катта аҳамиятга эгадир.

Меҳнат соҳасида ходимларнинг тенг эканлари ва камситишга йўл қўйилмаслиги масаласида Халқаро меҳнат ташкилотининг меҳнат соҳасида тенг ҳуқуқлиликни таъминлашга қаратилган стандартлари энг муҳим ва биринчи даражали саналади. Камситиш, яъни миллий, ирқий, жинсий ёки бошқа социал фарқлар эътиборга олиниб ҳуқуқларни чеклаш ёки афзалликлар бериш меҳнат соҳасидаги тенг ҳуқуқлиликни бузишнинг энг қўпол кўринишларидандир.

ХМТнинг кўплаб ҳужжатларида камситишнинг энг хавфли социал ҳодиса сифатида баҳоланганлиги тасодифий эмас. ХМТнинг Меҳнат ва бандлик соҳасидаги камситиш тўғрисидаги 111-сонли, Ижтимоий сиёсатнинг асосий принцип ва нормалари тўғрисидаги 117-сонли конвенциялари аъзо давлатларга меҳнат соҳасидаги тенг ҳуқуқликни рағбатлантириш, камситишларга барҳам бериш мажбуриятини юклайди.

БМТнинг 1979 йил 18 декабрдаги Аёлларга нисбатан ҳар қандай камситишларга барҳам бериш тўғрисидаги конвенциясига<sup>5</sup> кўра унга қўшилган давлатлар бандлик соҳасида аёлларни ҳар қандай камситишга барҳам бериш, уларга эркаклар билан тенг ҳуқуқларга эга бўлиш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар.

БМТнинг 1966 йил 7 мартдаги Ирқий камситишнинг ҳар қандай шакллари тугатиш тўғрисидаги конвенция<sup>6</sup> эса аъзо давлатлар зиммасига барча кўринишдаги ирқий камситишларга барҳам бериш, инсоннинг ирқи, миллати, терисининг ранги, этник келиб чиқиши ва бошқа белгиларидан қатъий назар қонун олдида тенглигини таъминлаш, шу жумладан меҳнат ҳуқуқларини амалга ошириш чоғида ирқий ёки бошқа биологик белгиларига кўра камситишга йўл қўймаслик мажбуриятини юклайди.

***Меҳнатнинг миқдори ва сифатига кўра ҳеч бир чекловлар ҳамда камситишларсиз иш ҳақи тўлаш*** ҳам меҳнат ҳуқуқи тамойиллари орасида етакчи ўрин тутаяди. Зеро, меҳнат муносабатларига киришилар экан, ходим учун ундан кўзланган бош мақсад ўз меҳнат салоҳиятини ишга солиш орқали ўзи ва яқинлари учун муносиб моддий турмуш шароити яратишдан, меҳнатига яраша иш ҳақи олинишидан иборат.

Иш ҳақининг энг кўп миқдори ҳеч бир кўрсаткич билан чекланмагани ҳолда унинг энг кам миқдори бегилаб қўйилади ва тўлиқ иш куни давомида ишланганида унинг миқдори давлат қонун ҳужжатларида расман белгиланган минимал миқдордан кам бўлиши мумкин эмас. ХМТнинг Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга баравар ҳақ тўлаш тўғрисидаги 1951 йилги 100-конвенциясининг 2-моддасига кўра ташкилотнинг ҳар бир аъзоси, ҳақ тўлаш миқдорини белгилашнинг амалдаги усулларига мос

---

<sup>5</sup> “Международные Конвенции по защите прав человека и борьба с преступностью”. –Сб. международных документов. –Т. –ИПК “Шарк”, 1995. –с.104

<sup>6</sup> юкоридаги манба. 69-бет.

келадиган воситалар орқали, барча меҳнаткашларга нисбатан тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга баравар ҳақ тўлаш принципининг қўлланилишини қўллаб-қувватлайди ва шу усулларга мос даражада таъминлайди.

**Меҳнат муносабатларининг барқарорлиги тамойили** корхоналарнинг барқарор ишлашига ва унда меҳнат қилувчи ходимлар ҳуқуқлари изчил таъминланишига қаратилади.

Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қатъий белгиланган тартиби ўрнатилгани, ижтимоий шерикчиликнинг амалга оширилиши, ишдан бўшаб кетиш ходим учун фойда келтирмаслиги, қўшимча имтиёз ва кафолатлар берилиши ҳамда уларнинг корхона жамоа шартномаси ва бошқа локал меъёрий ҳужжатлар билан белгилаб қўйилганлиги каби чоралар орқали меҳнат муносабатларининг барқарорлиги таъмин этилади.

**Меҳнат муносабатларининг аниқлиги тамойили** ҳар бир ходимдан у билан меҳнат шартномаси тузиш чоғида келишиб олинган ва меҳнат шартномасида назарда тутилган касб, вазифа ёхуд лавозимга оид меҳнат функцияларини бажаришгина талаб қилиниши лозимлигини, ходим ўз хизмат вазифасига тааллуқли бўлмаган вазифаларни бажаришдан бош тортишга ҳақли эканини англатади.

Иш берувчи ходимнинг малакаси ва касбига оид ишни бажариш-ликни талаб қилишга ҳақли бўлади. Малакали ходимлар меҳнатидан малакасиз ишларда фойдаланиш умумий қоидага кўра тақиқланади ва бу ижтимоий меҳнатнинг оқилона ташкил этилиши талабларига зид келади, ходимлар малакасининг пасайиб кетишига олиб келади.

Иш берувчи ходим меҳнатидан унга юклатилган касб, вазифа, лавозимга мувофиқ равишда фойдаланишдан ташқари уни меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган жойда (*иш жойининг аниқлиги*) фойдаланиши керак. Белгиланганидан бошқа жойда ишлатишга қоида бўйича йўл қўйилмайди ва ушбу қоида ходим меҳнат ҳуқуқларининг ҳамда меҳнат муносабатлари барқарорлиги таъминланишида катта аҳамият касб этади.

*Меҳнат ҳуқуқи назариясида меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари таснифланганда уларни қуйидагича гуруҳлаш ҳам назарда тутилган:*

а) меҳнатни ҳуқуқий тартибга солишдаги социал сиёсат ва самарали бандликни таъминлашга қаратилган тамойиллар;

б) меҳнат шарт-шароитларини белгилашга хизмат қилувчи тамойиллар;

в) ходимлар меҳнатини қўллашга оид тамойиллар;

г) ишлаб чиқариш жараёнида ходимлар ҳаёти ва саломатлигини сақлаш, адолатли меҳнат шароитлари яратишга қаратилган тамойиллар.

Меҳнат муносабатларининг ҳуқуқий тартибга солиниши ва меҳнат жараёнларида унинг тамойилларига оғишмасдан амал қилиниши ходимлар ҳақ-ҳуқуқлари таъминланишига ва кафолатланишига, иш берувчи манфаатлари ҳимоя қилинишига, барқарор ишлаб чиқариш муносабатлари қарор топтирилиши орқали давлат ва жамиятнинг барқарор иқтисодий ривожланишига хизмат қилади.

Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари меҳнатга оид ижтимоӣ муносабатларни тартибга солувчи қонун ижодкорлиги жараёнида ҳамда қонунларни амалда қўллашда муҳим аҳамиятга эга бўлиб, бу соҳада умуминсоний демократик кадриятларга таянилган ҳолда иш кўришга ёрдам беради.

### **Меҳнат ҳуқуқи фанини унга турдош бўлган бошқа ҳуқуқ соҳаларидан ажратиш**

Меҳнат ҳуқуқи предмети унга турдош бўлган бошқа ҳуқуқ соҳалари билан кўпгина ўхшаш томонларга эга. Бундай ўхшаш томонлар уларнинг ўзаро яқин қариндошлигини, бири иккинчисидан ажралиб чиққанини англатади. Бироқ ушбу ўхшаш жиҳатлар айрим ҳолларда муайян қийинчиликлар туғдиради, назарий хатоликларга сабаб бўлади, қонунларни қўллаш амалиётида эса муайян муаммоларга сабаб бўлади, вақт ва маблағлар ноўрин сарфланишига олиб келади.

Меҳнат ҳуқуқи ўз предмети ва тартибга солиш усулига кўра меҳнат билан боғлиқ муносабатларни тартибга соладиган ҳуқуқ соҳаларидан фуқаролик ҳуқуқи, қишлоқ хўжалиги ҳуқуқи, маъмурий ҳуқуқ, ижтимоӣ таъминот ҳуқуқи, тадбиркорлик ҳуқуқи, корпоратив ҳуқуқ каби соҳалар билан ўхшаш жиҳатларга эга ва шу сабабли ушбу ҳуқуқ соҳаларини бири-биридан фарқловчи белгиларни аниқ равшан тасаввур қилиш келгусида юз бериши мумкин бўлган хатоликларнинг олдини олади, англашилмовчиликларни бартараф қилади.

*Меҳнат ҳуқуқи ва фуқаролик ҳуқуқи.* Ушбу икки ҳуқуқ соҳаси нисбатан ўзаро энг яқин ҳуқуқ соҳаларидан саналади ва бунга меҳнат ҳуқуқининг узоқ ўтмишда фуқаролик ҳуқуқи таркибидан ажралиб чиққанлигидан ташқари ҳар иккала ҳуқуқ соҳаси ҳам меҳнат билан

боғлиқ муносабатларни тартибга солишида, ҳар иккаласида ҳам иш билан таъминловчи ҳамда ишни бажарувчи томонлар мавжудлигида кўзга ташланади.

Юқоридаги ўхшашликлар масаланинг умумий жиҳатларигагина тааллуқли бўлиб, ушбу икки ҳуқуқ соҳаси ўзига хос жиҳатлари билан бир-биридан жиддий фарқ қилади. *Асосий фарқ* - меҳнат ҳуқуқида натижаларидан қатъи назар, жонли меҳнат, меҳнат жараёнида вужудга келувчи муносабатлар тартибга солиш предмети саналади. Фуқаролик ҳуқуқида эса тартибга солиш предмети жонли меҳнат эмас, балки унинг маҳсули, меҳнатнинг моддийлашган кўриниши саналади.

Меҳнат ҳуқуқида ходим муайян касб (вазифа, лавозимга оид ишни давомий равишда узоқ вақт мунтазам бажариш мажбуриятини олади. Фуқаролик ҳуқуқида эса шахс (пудратчи, топшириқ, экспедиция ва бошқалар) аниқ индивидуал топшириқни бажаради ва топшириқ бажариб бўлинганидан сўнг шартнома бекор бўлади.

Меҳнат ҳуқуқида ходим меҳнат жамоаси таркибига қўшилади, корхонанинг ходимига айланади, яъни у билан иш берувчи ва меҳнат жамоаси ўртасида барқарор ҳуқуқий ва ижтимоий алоқалар қарор топади. Фуқаролик ҳуқуқида пудратчи билан буюртмачи ўртасида бундай муносабатлар юзага келмайди. Юқоридагилардан ташқари, меҳнат қонунчилиги ва корхонанинг локал меъёрий ҳужжатлари ходимга бир қатор моддий ва ижтимоий кафолатларни беради, унинг ҳуқуқларини махсус тарзда ҳимоя қилишни назарда тутди. Ваҳоланки, фуқаролик ҳуқуқий муносабатларда бундай кафолатлар бериш кўзда тутилмаган.

Меҳнат ҳуқуқи ва фуқаролик ҳуқуқида ходимнинг ҳамда пудратчининг моддий ва бошқа жавобгарликлари ўзига хос хусусиятларга эга бўлади.

*Меҳнат ҳуқуқи ва қишлоқ хўжалиги ҳуқуқи.* Ушбу икки ҳуқуқ соҳаси ҳам меҳнатни ижтимоий ташкил қилишга, жамоа бўлиб меҳнат қилишга асосланади ва шу жиҳатига кўра уларнинг тартибга солиш предмети жуда ҳам яқин кўринади. Бундай ўхшашлик билан бир қаторда уларнинг фарқ қилувчи жиҳатлари ҳам мавжуд бўлиб, бу фарқлар қишлоқ хўжалиги корхонаси қишлоқ хўжалик кооперативи ёки бошқа жамоа мулкига асосланган ҳоллар учун тааллуқлидир. Бундай ҳолларда қишлоқ хўжалиги корхонасидаги меҳнат жамоа (кооператив) устави ва унинг асосида қабул қилинган ички локал нормалар орқали тартибга солинади. Бундай ҳолларда



муносабатларга меҳнат қонунчилиги нормалари эмас, балки қишлоқ хўжалик ҳуқуқига оид нормалар татбиқ қилинади.

Аммо қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариш соҳасида фермерлик шаклидаги тадбиркорлик кенг жорий қилинганлиги ва фермер хўжаликларидаги меҳнат фаолияти меҳнат қонунчилиги нормалари билан тартибга солина бошлагани туфайли қишлоқ хўжалигидаги меҳнат муносабатларининг аксар қисми ҳам меҳнат ҳуқуқининг предмети жумласига киритилди.

Дехқон хўжаликларидаги меҳнат муносабатлари меҳнат ҳуқуқига нисбатан муайян ўзига хослигини сақлаб қолмоқда.

*Меҳнат ҳуқуқи ва маъмурий ҳуқуқ.* Ушбу ҳар иккала ҳуқуқ соҳаси ҳам ташкилий бошқарув муносабатларини тартибга солади. Бунда меҳнат ҳуқуқининг тартибга солиш миқёси бир корхона доирасидаги ана шундай муносабатлар билан чекланса, маъмурий ҳуқуқ муайян ҳудудий юрисдикция доирасида (туман, шаҳар, вилоят) ёки тармоқ доирасида ана шундай ташкилий-бошқарув муносабатларини тартибга солади.

Давлат хизмати ва давлат хизматчилари меҳнат фаолиятининг тартибга солинишида мазкур ҳуқуқ соҳаларининг ўхшашлиги яққол кўзга ташланади, аммо давлат хизмати ва давлат хизматчиси ҳуқуқий мақомини белгилаб берувчи қонуннинг қабул қилинмаганлиги бу соҳада мураккабликлар ва мавҳумликларни туғдирмоқда.

*Меҳнат ҳуқуқи ва ижтимоий таъминот ҳуқуқи.* Бу икки ҳуқуқ тармоғи бир-бири билан жуда яқин бўлиб, ижтимоий таъминотнинг амалга оширилиш шартлари орасида шахснинг меҳнат фаолияти ва меҳнат стажи муҳим роль ўйнайди. Давлат пенсия таъминоти, нафақаларнинг кўпчилик турлари билан таъминлаш аввалги меҳнат фаолиятига, унинг миқдори ва сифатига боғлиқ қилиб қўйилганлиги меҳнат ҳуқуқи ҳамда ижтимоий таъминот ҳуқуқининг ўзаро чатишиб кетишига олиб келади. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи меҳнат ҳуқуқи таркибидан ажралиб чиққанлиги туфайли унинг предмети тааллуқли бўлган айрим ҳолларда муносабатлар ҳанузгача меҳнат ҳуқуқи нормалари билан тартибга солинади.

Шу билан бирга, ижтимоий таъминот ҳуқуқи мустақил ҳуқуқ соҳаси сифатида меҳнат ҳуқуқидан ўз предмети ва тартибга солиш усулига кўра фарқ этади.

Энг аввало, ижтимоий таъминот ҳуқуқи оммавий ҳуқуқ тизимида, меҳнат ҳуқуқи эса хусусий ҳуқуқий тизимга мансублиги қайд этилмоғи лозим. Яъни, ижтимоий таъминотга оид муносабатлар

давлат томонидан белгиланган асосларга кўра юзага келади. Унда ҳар доим давлат органи ёки у ваколат берган орган иштирок қилади.

Ижтимоий таъминот муносабатларида давлат ва ижтимоий таъминот олишга ҳақли шахс иштирок этади, уларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари олдиндан қонун ҳужжатлари воситасида аниқ белгилаб қўйилган бўлиб, келишувга кўра ўзгартирилиши мумкин эмас.

Меҳнат ҳуқуқи ва ижтимоий таъминот ҳуқуқи соҳалари предмети доираси ва тартибга солиш усуллариغا хос фарқлар уларнинг ҳар иккаласини мустақил ҳуқуқ тармоғи эканлигини белгилаб беради.

### **1.5. Меҳнат ҳуқуқининг манбалари**

Ҳуқуқ манбаи ваколатли давлат органларининг қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатлари қабул қилиш фаолияти натижаси ҳисобланади. Меҳнат муносабатлари турли-туман норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар воситасида тартибга солинади. Ижтимоий муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишга қаратилган қонунлар ва қонун ҳужжатлари ҳамда бошқа меъёрлар меҳнат ҳуқуқининг манбаларидир.

Юқоридагиларга таянган ҳолда меҳнат ҳуқуқининг манбаларига қуйидагича таъриф бериш мумкин:

*➤ Меҳнат ҳуқуқининг манбаи, ушбу ҳуқуқ соҳаси предмети саналувчи ижтимоий муносабатларни ҳуқуқий тартибга солиш юзасидан ваколатли давлат органлари ҳуқуқ ижодкорлиги фаолияти натижасида вужудга келган қонунлар, қонун ости ҳужжатлари ва бошқа меъёрлар мажмуи ҳисобланади.*

Бошқа ҳуқуқ соҳаларидан фарқли равишда локал меъёрий ҳужжатлар – иш берувчилар ва ходимлар вакиллик органлари томонидан ишлаб чиқилган ҳамда бевосита корхона, муассаса, ташкилотларда жорий қилинган турли норматив ҳужжатлар (жамоа шартнома ва келишувлари, ички меҳнат тартиби қоидалари, турли-туман низом ҳамда уставлар ва бошқалар) ҳам меҳнат ҳуқуқининг манбалари қаторига киради.

Меҳнат ҳуқуқи манба саналувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ўзининг иерархияси бўйича турли юридик кучга эга бўлган ва ҳар хил кўринишдаги нормалар тизимини ташкил қилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 1-моддасида қайд этилишича: Ўзбекистон Республикасида меҳнатга оид муносабатлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, шунингдек жамоа шартномалари ва бошқа локал норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари Меҳнат кодекси, Ўзбекистон Республикаси қонунлари ва Олий Мажлис қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, Қорақалпоғистон Республикаси қонунлари ва Жўқорғи Кенгес қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг ҳамда Қорақалпоғистон Республикаси Ҳукуматининг қарорлари, давлат ҳокимиятининг бошқа вакиллик ва ижроия органлари ўз ваколатлари доирасида қабул қиладиган қарорлардан иборатдир.

Мулкчиликнинг барча шаклидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда, шунингдек айрим фуқаролар ихтиёрида меҳнат шартномаси (контракт) бўйича ишлаётган жисмоний шахсларнинг меҳнатга оид муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.

Норматив ҳуқуқий ҳужжатлар ва уларга қўйиладиган талаблар Ўзбекистон Республикасининг 2012 йил 24 декабрда янги таҳрирда қабул қилинган “Норматив ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида”ги Қонунида белгиланган бўлиб<sup>7</sup>, меҳнат ҳуқуқи манбалари саналувчи норматив ҳуқуқий ҳужжатлар ҳам мазкур қонунга мос бўлиши лозим.

Меҳнат ҳуқуқининг манбалари саналувчи норматив ҳуқуқий ҳужжатлар юридик кучи, амал қилиш доираси, юридик жиҳатдан муҳимлигига кўра таснифланиши мумкин. Меҳнат ҳуқуқи фанига оид манбаларни қуйидагича таснифлаш мумкин:

1. Қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатлари;
2. Локал меъёрий ҳужжатлар;
3. Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномалари.

Меҳнат муносабатларининг тартибга солинишида касб-корга оид, маҳаллий шароитлардан келиб чиқувчи урф-одатлар, тамойиллар ва қоидалар ҳам муайян аҳамият касб этсада, улар ахлоқ нормалари бўлгани туфайли ҳуқуқ манбаи тизимига киритилмаган. Шунингдек,

---

<sup>7</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2012. № 52. 583-модда.

суд қарорлари (жумладан, Олий суд қарорлари) ҳам ҳуқуқ манбаи саналмайди, чунки бизнинг мамлакатимизда қонунчилик ҳокимияти ҳамда суд ҳокимияти бир-биридан ажратилган ва шу сабабли англосаксон ҳуқуқ тизимидагидан фарқ қилиб, суд прецеденти қўлланилмайди.

Мехнат ҳуқуқининг манбаларини юридик кучига кўра қуйидагича таснифлаш мумкин:
1) Ўзбекистон Республикаси Конституцияси;
2) Ўзбекистон Республикаси қонунлари ва қонуности ҳужжатлари
3) Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари;
4) Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати (Вазирлар Маҳкамаси) қарор ва фармойишлари;
5) Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари;
6) Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари норматив ҳужжатлари;
7) Локал тусдаги меъёрий ҳужжатлар.

❖ Батафсилроқ кўриб чиқамиз.

Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси меҳнат ҳуқуқи манбаи сифатида алоҳида ўрин тутди.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасига кўра “*ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шaroитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир.*

*Суд ҳукми билан тайинланган жазони ўташ тартибидан ёки қонунда кўрсатилган бошқа ҳоллардан ташқари мажбурий меҳнат таққиланади”.*

Конституциямизнинг 38-моддасида “*ёлланиб ишлаётган барча фуқаролар дам олиш ҳуқуқига эгадирлар. Иш вақти ва ҳақ тўланадиган меҳнат таътилининг муддати қонун билан белгиланади*” деб қўйилган. Бу норма ёлланиб ишловчи ходимларга берилган конституциявий кафолатни ўзида акс эттиради. Меҳнат

ҳуқуқининг бошқа кўплаб институтлари мазмунида ҳам конституция қоидалари ўз аксини топган.

*Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси* мамлакатимизда юзага келувчи ёлланишга (меҳнат шартномаси тузишга) асосланадиган меҳнат муносабатларини тартибга соладиган энг муҳим қонунлар мажмуи бўлиб, унда мулкчилик шакли, хўжалик юритиш усулидан қатъи назар, барча корхона, муассаса, ташкилотларда, хусусий иш берувчиларда юзага келувчи меҳнат муносабатларига оид нормалар мужассамлашгандир.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси меҳнатни ҳуқуқий тартибга солиш соҳасидаги энг муҳим манба сифатида Ўзбекистон Республикасининг барча ҳудудида, иқтисодиётнинг барча тармоқларида вужудга келувчи меҳнат муносабатларини тартибга солишга хизмат қилади.

Меҳнат кодекси Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган ва 1996 йил 1 апрелдан бошлаб амалга киритилган (ўтган давр давомида унга қўшимча ва ўзгартишлар киритилган). Мазкур Кодекс умумий ва махсус қисмлар, 16 боб ҳамда 294 моддани ўзида бирлаштиради.

Меҳнат кодекси меҳнат муносабатларини тартибга солинишида етакчи мавқега эга бўлиб, меҳнат соҳасидаги барча қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатлари Меҳнат кодексига зид бўлиши мумкин эмас.

Корхона ва ташкилотлар томонидан ишлаб чиқиладиган ва қабул қилинадиган шартномавий йўсиндаги меъёрий ҳужжатлар (локал меъёрий ҳужжатлар ҳам) Меҳнат кодексига зид келиши, ходимлар аҳволини кодексда назарда тутилганидан ёмонлаштириши, кафолатлар даражасини пасайтириши мумкин эмас.

Меҳнат кодексининг 5-моддасига кўра меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас.

Меҳнат қонунчилиги Меҳнат кодекси асосида ривожлантирилади ва такомиллаштириб борилади.

Меҳнат муносабатларига оид қонунлар ҳам меҳнат ҳуқуқининг махсус манбаларидан бўлиб, Меҳнат кодекси нормаларида назарда тутилган муносабатларни батафсил тартибга солишга хизмат қилади.

Ана шундай қонунлар жумласига 1992 йил 2 июлдаги “Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари

тўғрисида”ги<sup>8</sup>, 1993 йил 6 майда қабул қилинган “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги<sup>9</sup>, 1998 йил 1 майда янги таҳрирда қабул қилинган “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги<sup>10</sup>, “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртаси тўғрисида”ги<sup>11</sup>, “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида”ги<sup>12</sup> қонунлар ва бошқа қонунларни киритиш мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 94-моддасига кўра Ўзбекистон Республикасининг Президенти Конституцияга ва қонунларга асосланиб ҳамда уларни ижро этиш юзасидан Республиканинг бутун ҳудудида мажбурий кучга эга бўлган фармонлар, қарорлар ва фармойишлар чиқаради.

Меҳнат ҳуқуқи манбалари орасида Президент Фармонлари ва Қарорлари муҳим ўрин тутди.

Ўзбекистон Республикаси Президенти фармон ва қарорлари меҳнат ҳуқуқининг муҳим манбаси сифатида меҳнат муносабатлари тартибга солинишига оид янги қоидаларни жорий этади, бу соҳадаги давлат сиёсатини ўзида акс эттиради. Шу билан бирга Республика Президентининг фақат норматив тусдаги актлари меҳнат ҳуқуқи манбаси бўла олиши кўрсатиб ўтилмоғи лозим<sup>13</sup>.

Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати (Вазирлар Маҳкамаси) қарор ва фармойишлари ҳам меҳнат ҳуқуқи манбалари орасида етакчи ўрин тутди. Вазирлар Маҳкамаси юқори ижроия орган сифатида қонунлар ва Президент фармон ҳамда қарорлари ижросини таъминлашга қаратилган ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилади.

---

<sup>8</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси. 1992. № 9. 344-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси. 2002. № 1. 20-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2016. № 48. 546-модда

<sup>9</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2016. № 38. 441-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018. № 03/18/456/0512

<sup>10</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998. № 5-6 97-модда; 1999. № 1. 20-модда; № 5. 124-модда; № 9. 229-модда; 2000. № 5-6. 153-модда; 2001. № 5. 89-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2006. № 25-26. 225-модда; 2009. № 52. 553-модда; 2013. № 41. 543-модда; 2014. № 4. 45-модда; 2016. № 52. 597-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси 05.01.2018. № 03/18/456/0512.

<sup>11</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси. 2008. № 9. 480-модда, 2010. № 35-36. 300-модда

<sup>12</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2009. № 16. 197-модда; 2013. № 18. 233-модда

<sup>13</sup> Масалан, “Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида” 2006 йил 5 январда қабул қилинган Фармони ( Олий Мажлис Палаталари Ахборотномаси. 2006. № 1. 1-модда; 2009. № 25. 282-модда; 2010. № 52. 511-модда; 2013. № 52. 689-модда) ; “Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 2007 йил 6 апрелда қабул қилинган 616-сонли Қарори ва бошқалар.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ўзи қабул қилган қарорларнинг бажарилиши устидан бевосита ёки вазирликлар, давлат қўмиталари, идоралар ҳамда давлат ва хўжалик бошқарувининг бошқа органлари орқали назоратни амалга оширади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг меҳнат ҳуқуқи манбалари жумласига кирувчи энг муҳим қарорлари сифатида 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли “Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги қарори; Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 2006 йил 5 январдаги ПФ–3706-сон Фармони асосида амалга ошириш ҳақида”ги қарори ва бошқалар қайд этилиши мумкин.

Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари. Вазирликлар, давлат қўмиталари ҳамда идоралари ўз ваколатлари доирасида буйруқлар ва қарорлар шаклида норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, шунингдек низомлар, қоидалар ва йўриқномалар тарзида норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилади. Низомлар, қоидалар ва йўриқномалар тарзида қабул қилинадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар буйруқ ҳамда қарорлар билан тасдиқланади.

Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ва қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг, Ўзбекистон Республикасининг Президенти ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари асосида ҳамда уларни ижро этиш учун қабул қилинади.

Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари бир неча вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралари билан биргаликда ёки уларнинг биттаси томонидан бошқалари билан келишилган ҳолда қабул қилиниши мумкин.

Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралари норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилинган кундан эътиборан ўн кун ичида уларни давлат рўйхатидан ўтказиш учун Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигига тақдим этади

Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари, агар ҳужжатнинг ўзида кечроқ муддат кўрсатилмаган бўлса, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида

давлат рўйхатидан ўтказилганидан сўнг ўн кундан кейин кучга киради.

Меҳнат муносабатларини тартибга солиш, бу соҳадаги қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатлари ижро этилишини таъминлашга қаратилган идоравий меъёрий ҳужжатлар қабул қилиш соҳасида Ўзбекистон Республикасининг Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги махсус ваколатга эга бўлган давлат бошқаруви органи саналади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги “Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чоратадбирлари тўғрисида” ПФ–5052-сонли Фармони билан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги этиб қайта ташкил этилди.

Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги функционал давлат бошқаруви органи бўлгани туфайли унинг томонидан қабул қилинадиган норматив ҳуқуқий идоравий ҳужжатлар тармоқлараро хусусиятга эга ва иқтисодиётнинг барча соҳаларида қўлланилади.

Меҳнат ҳуқуқи манбаси саналувчи идоравий норматив ҳуқуқий ҳужжатлар бошқа вазирлик ва идоралар томонидан ҳам чиқарилиши мумкин (Молия вазирлиги, Марказий банк, Давлат солиқ қўмитаси, Соғлиқни сақлаш вазирлиги ва бошқалар).

Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари норматив ҳужжатлари ҳам меҳнат муносабатлари минтақаларда тартибга солинишида аҳамиятга эга. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 104-моддасига кўра ҳоким ўзига берилган ваколатлар доирасида тегишли ҳудуддаги барча корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, бирлашмалар, шунингдек мансабдор шахслар ва фуқаролар томонидан бажарилиши мажбурий бўлган қарорлар қабул қилади.

Локал тусдаги меъёрий ҳужжатлар. Меҳнат ҳуқуқининг ушбу манбалари корхона ва ташкилотларда иш берувчи ва ходимлар вакиллик органлари ўртасидаги ижтимоий шерикчилик муносабатлари натижасида юзага келади.

Бозор муносабатларининг чуқур илдиз ота бориши билан локал меъёрларнинг аҳамияти ҳамда улар билан тартибга солинадиган меҳнат муносабатлари миқёси узлуксиз кенгайиб бормоқда.

Ижтимоий шерикчиликнинг амалга оширилиш жараёнида қабул қилинадиган ва корхона ҳудуди доирасида амал қилишга мўлжалланган меъёрий ҳужжатлар локал меъёрлар деб аталади. Улар



давлат актлари саналмайди ва давлат мажбурлов кучи билан таъминланмаган бўлсада, меҳнат ҳуқуқи фани манбалари жумласига киритилади. Чунки улар воситасида корхона ва ташкилотларда вужудга келувчи ижтимоий меҳнат муносабатлари шартномавий асосда тартибга солинади. Тармоқ ва ҳудуд доирасида (бир неча юзлаб корхоналардаги меҳнат муносабатларини тартибга солишга мўлжалланган) амал қиладиган ҳамда иш берувчилар ва ходимлар вакиллик органлари бирлашмаси томонидан қабул қилинадиган ижтимоий шерикчилик актлари ҳам локал меъёрий ҳужжатлар деб аталади ва бунда улар давлат органларининг махсус ваколат асосидаги ҳуқуқий актлари эмаслиги назарда тутилади.

Локал меъёрий ҳужжатлар универсал тусда (корхона жамоа шартномаси, тармоқ жамоа келишуви, корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидалари) ёки тор мақсадга қаратилган бўлиши (масалан, мукофотлаш ҳақидаги низом, мансаб (хизмат) йўриқномалари ва бошқалар) мумкин.

Локал меъёрий ҳужжатлар иш берувчи, ходимларнинг вакиллик органи ёки ходимлар вакиллик органи ва иш берувчи томонидан биргаликда қабул қилинган бўлиши мумкин.

Локал меъёрий ҳужжатлар норматив ҳужжатларга қўйиладиган умумий талабларга жавоб бериши керак.

Корхоналар, муассасалар, ташкилотлар ва жамоат бирлашмалари, шунингдек мансабдор шахслар ва ходимларнинг мажбуриятларини белгиловчи норматив ҳужжатда ушбу мажбуриятларни бузганлик учун жавобгарлик чоралари назарда тутилади.

Норматив ҳужжатга уни қабул қилиш сабаблари ва мақсадларини тушунтиришдан иборат бўлган муқаддима киритилиши мумкин.

Локал меъёрий ҳужжатлар ходимлар аҳволини қонунда назарда тутилганидан ёмонлаштирувчи нормалар, шунингдек инсон қадр-қимматини ерга урувчи, камситишга йўл қўйувчи қоидалардан холи бўлмоғи лозим.

Локал меъёрий ҳужжатларнинг вақт давомида амал қилиши масаласи уни қабул қилган органнинг қарорига кўра (жамоа шартномаси ёки келишуви томонлари келишуви билан) белгиланади. Бунда жамоа шартномаларининг кучга кириши, амал қилиши юзасидан муддатлар ушбу ҳужжатларнинг ўзида белгиланади. Жамоа келишуви уч йилдан кўп муддат давомида амал қилиши мумкин эмас.

Корхоналарнинг локал меъёрий ҳужжатлари ушбу корхона ходимларига нисбатан қўлланилади ва бу ҳужжатларнинг ҳудуд

бўйича амал қилиш доираси ҳам ушбу корхона ёки ташкилот ҳудуди билан чекланади.

Корхонанинг локал меъёрий ҳужжатлари қонун талабларига зид келади деб ҳисобловчи ҳар бир ходим уларнинг қонунийлиги текшириб кўрилишини сўраб судга мурожаат қилиши мумкин. *Меҳнат муносабатларининг қонун ва ҳуқуқ аналогияси бўйича тартибга солиниши.* Меҳнат муносабатлари қонун ҳужжатлари, локал меъёрлар ёки тарафларнинг келишуви билан тўғридан-тўғри тартибга солинмаган ҳолларда қонун ҳужжатларининг ўхшаш муносабатларини тартибга солувчи нормаси қўлланилади (қонун ўхшашлиги, қонун аналогияси).

Кўрсатиб ўтилган ҳолларда қонун ўхшашлигидан фойдаланиш мумкин бўлмаса, тарафларнинг ҳуқуқ ва бурчлари фуқаролик қонун ҳужжатларининг умумий негизлари ва мазмуни (ҳуқуқ ўхшашлиги (аналогияси)га ҳамда ҳалоллик, оқиллик ва адолат талабларига амал қилган ҳолда белгиланади.

Меҳнат ҳуқуқларини чеклайдиган ва жавобгарлик белгилайдиган нормаларнинг ўхшашлик бўйича қўлланишига йўл қуйилмайди.

Меҳнат фаолиятининг бирон-бир соҳасида вужудга келган ва кенг қўлланиладиган, қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган хулқ-атвор қонунда бирон-бир ҳужжатда ёзилганлиги ёки ёзилмаганлигидан қатъи назар, иш муомаласи одати деб ҳисобланади.

Меҳнат қонун ҳужжатларида тегишли нормалар бўлмаган тақдирда бу муносабатларни тартибга солишда маҳаллий одат ва анъаналар қўлланилади.

Тегишли муносабат иштирокчилари учун мажбурий бўлган қонун ҳужжатлари нормаларига ёки меҳнат шартномасига зид бўлган иш муомаласи одатлари, маҳаллий одат ва анъаналар қўлланилмайди.

*Меҳнат ҳуқуқи манбаи бўлган меъёрий ҳужжатларнинг вақт, ҳудуд ва шахслар ўртасида амал қилиш қоидалари*



Меҳнат ҳуқуқининг манбаи саналувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг амал қилиш доирасини тўғри ва тўлиқ тушуниб етиш амалий аҳамиятга эга бўлиб, бу соҳадаги қоидаларни билмаслик ёки нотўғри тушуниш амалда хатоликларга олиб келади ва бунинг натижасида қонунийлик тамойилига путур етади.

Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнатга оид қонун ҳужжатлари одатда Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида, юридик кучга киритилган пайтидан бекор қилингунига қадар барча юридик ва жисмоний шахсларга нисбатан амал қилади.

Айни пайтда уларнинг амал қилишига оид махсус қоидалар ҳам белгилаб қўйилиши мумкин. Ўзбекистон Республикасининг “Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида”ги Қонунида уларнинг вақт, ҳудуд ва шахслар ўртасида амал қилишига доир тартиблар кўзда тутилган.

Қонун ҳужжатлари муайян вақт оралиғида юридик кучга кирган пайтидан бекор қилингунига қадарлик вақтда амал қилади.

Маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари мазкур органларнинг расмий нашрларида эълон қилинади.

Ўзбекистон Республикасининг қонунлари ва Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг қарорлари, шунингдек маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари, агар ҳужжатларнинг ўзида бошқа муддат кўрсатилмаган бўлса, расман эълон қилинганидан сўнг ўн кундан кейин кучга киради.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари тегишинча Ўзбекистон Республикаси Президенти ёки Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгилаган тартибда кучга киради ва улар эълон қилиниши шарт.

Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг ҳуқуқий ҳужжатлари, агар ҳужжатнинг ўзида кечроқ муддат кўрсатилмаган бўлса, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида давлат рўйхатидан ўтказилганидан сўнг ўн кундан кейин кучга киради.

Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари давлат рўйхатидан ўтказилган кундан эътиборан ўн кунлик муддат ичида барча манфаатдор шахслар эътиборига етказилиши лозим. Норматив-ҳуқуқий ҳужжатни манфаатдор шахслар эътиборига етказиш норматив-ҳуқуқий ҳужжат

матни билан монеликсиз (эркин) танишиш ҳуқуқини таъминловчи ҳар қандай шаклда амалга оширилиши мумкин.

Ҳуқуқий ҳужжатлар орқага қайтиш кучига эга эмас ва улар амалга киритилганидан кейин юзага келган муносабатларга нисбатан татбиқ этилади.

Қонун у амалга киритилишига қадар юзага келган муносабатларга нисбатан агар бу ҳоллар қонунда бевосита назарда тутилган бўлса, татбиқ этилиши мумкин. Агар қонун хатти-ҳаракатлар содир этилган пайтда жавобгарликка сабаб бўлмаган ёки енгилроқ жавобгарликка сабаб бўлган хатти-ҳаракатлар учун юридик ва жисмоний шахсларнинг жавобгарлигини белгилаш ёки кучайтиришни назарда тутса ёхуд юридик ва жисмоний шахсларга моддий зарар келтирса, қонунга орқага қайтиш кучини бериш мумкин эмас.

Ҳуқуқий ҳужжат агар унинг матнида бошқа изоҳ берилмаган бўлса, муддатсиз амал қилади.

Ҳуқуқий ҳужжатларнинг шахсар ўртасида амал қилиши деганда ҳуқуқ субъекти саналувчи жисмоний ва юридик шахсларга нисбатан татбиқ қилиниши тушунилади. Меҳнат қонун ҳужжатлари Ўзбекистон Республикасининг фуқаролари ва юридик шахсларига, агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, шунингдек Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги чет эллик юридик шахсларга, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахсларга татбиқ этилади.

“Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга киритиш тартиби тўғрисида”ги 1995 йил 21 декабрдаги Қонунда<sup>14</sup> кўрсатилишича, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси амалга киритилганидан кейин, яъни 1996 йил 1 апрелдан эътиборан юзага келган меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларга нисбатан қўлланилади.

Меҳнат кодекси амалга киритилгунига қадар юзага келган меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда тарафларнинг ҳуқуқлари ва бурчлари 1996 йил 1 апрелдан эътиборан Меҳнат кодексига мувофиқ тартибга солинади.

Меҳнат кодекси Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида амал қилади.

---

<sup>14</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1996. № 1. Илова.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномаси бўйича Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ишлаётган чет эл фуқаролари ҳамда фуқаролиги бўлмаган шахсларга ҳам татбиқ этилади.

Чет эллик юридик ва жисмоний шахсларга тўлиқ ёки қисман тегишли бўлган ва Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган корхоналарда Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари қўлланилади.

Агар меҳнат шартномаси тузилганидан кейин тарафлар учун мажбурий бўлган, шартнома тузилаётган пайтдагидан бошқача қоидаларни белгилайдиган қонун қабул қилинган бўлса, тузилган шартноманинг шартлари ўз кучини сақлаб қолади. Қонуннинг аввал тузилган шартномалардан келиб чиққан муносабатларга татбиқ этилиши?

Меҳнат ҳуқуқи манбаи саналувчи қонун ҳужжатининг ўзида бевосита назарда тутилган ҳолларда ёки қонун ҳужжати мазмунидан шу нарса аниқланган ҳолларда унинг шахслар ўртасида амал қилишининг бошқача қоидалари ҳам белгиланиши мумкин. Масалан, аёлларга тааллуқли нормалар ёки вояга етмаган ходимларга мўлжалланган нормалар ва бошқалар. Қонун ҳужжати юридик шахсга (иш берувчига) ёки жисмоний шахсга (ходимга тааллуқли бўлиши мумкин. Чет эл фуқаролари ёки фуқаролиги йўқ шахсларга нибатан татбиқ қилинадиган норма ва қоидалар белгилаб қўйилиши мумкин ва ҳоказо.

Норматив ҳуқуқий ҳужжатлар, шу жумладан меҳнатга оид қонун ҳужжатлари одатда Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида амал қилади. Бироқ, меҳнат ҳуқуқий меъёрий ҳужжатда унинг ҳудуд бўйлаб амал қилиш доираси чекланган бўлиши мумкин. Масалан, айрим иқтисодиёт тармоқларига оид нормалар (аграр соҳага, кон саноатига ёхуд бошқалар), мамлакатимизнинг айрим минтақаларига доир нормалар (масалан, сувсиз ва чўл зоналар учун, қишлоқда ташкил этилган корхоналар учун ва ҳоказо) мавжуд бўлиши мумкин.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни шарҳлаш. Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни шарҳлаш норматив-ҳуқуқий ҳужжатда ноаниқликлар топилган, у амалиётда нотўғри ёки мантиққа зид тарзда қўлланган ҳолларда амалга оширилади. Расмий (ваколатли давлат органи томонидан) ва илмий (аутентик) шарҳлаш мавжуд.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни расмий шарҳлаш норматив-ҳуқуқий ҳужжатда ноаниқликлар топилган, у амалиётда нотўғри ёки зиддиятли тарзда қўлланилган тақдирда амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ва қонунлари нормаларига расмий шарҳни Ўзбекистон Республикаси Конституциявий суди беради.

Қонун ости ҳужжатлари нормаларига расмий шарҳни уларни қабул қилган органлар беради.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни расмий шарҳлаш жараёнида уларга нормаларни аниқлаштиришга қаратилган тузатишлар, ўзгартиришлар, қўшимчалар киритилишига йўл қўйилмайди.

Меҳнат ҳуқуқи манбаи саналувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар олимлар ва мутахассислар томонидан доктринал (илмий) шарҳланиши мумкин. Бундай шарҳ расмий кучга эга бўлмасда, аммо қонун ҳужжати мазмун-моҳиятини тўғри тушунишга хизмат қилади.

Меҳнатга оид қонун ҳужжатлари суд органлари томонидан уларни қўллаш жараёнида шарҳланиши мумкин (суд шарҳи).

1995 йил 30 августдаги “Ўзбекистон Республикасининг конституциявий суди тўғрисида”ги Қонунининг 1-моддасига кўра Ўзбекистон Республикасининг Конституциявий суди қонун чиқарувчи ва ижро этувчи ҳокимиятларнинг ҳужжатлари Конституцияга қанчалик мослигига доир ишларни кўрадиган суд ҳокимияти органи ҳисобланади.

Конституциявий суд: Ўзбекистон Республикаси қонунларининг ва Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталари қарорларининг, Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонларининг, ҳукумат ва маҳаллий давлат ҳокимияти органлари қарорларининг, Ўзбекистон Республикаси давлатлараро шартномавий ва бошқа мажбуриятларининг Ўзбекистон Республикасининг Конституциясига мослигини аниқлайди;

Қорақалпоғистон Республикасининг Конституцияси Ўзбекистон Республикасининг Конституциясига, Қорақалпоғистон Республикасининг қонунлари Ўзбекистон Республикасининг қонунларига мувофиқлиги тўғрисида хулоса беради;

Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва қонунларининг нормаларига шарҳ беради.

Умумий юрисдикция судлари ва хўжалик судлари томонидан ҳам қонун мазмуни юзасидан тушунтиришлар берилиши мумкинлиги белгиланган.

Суд қарорларининг меҳнатга оид қонун ҳужжатларини тўғри англаб етиш ҳамда тўғри қўллашдаги юксак аҳамияти қайд этилгани ҳолда улар ҳуқуқ манбаи бўла олмасликлари кўрсатиб ўтилиши лозим. Чунки Ўзбекистон Республикаси суд прецедентини тан олмайдиған континентел ҳуқуқ тизимиға мансуб бўлиб, қонунчилик ҳокимияти суд ҳокимиятидан аниқ-равшан ажратилған ва суд органларига қонун ижодкорлиги ваколоти берилмаған.

Олий суд қарорлари қуйи судлар учун бажарилиши мажбурий бўлған кўрсатмалар саналгани ҳолда улар норматив-ҳуқуқий кучға эға эмас.

Айни пайтда меҳнат муносабатларининг муайян тури ва тизимиға оид масалаларда қабул қилинған Олий суд пленуми қарорлари нафақат суд органлари учун, балки ҳуқуқни қўлловчи бошқа органлар, мансабдор шахслар учун ҳам фойдали бўлиб, уларда ишларни кўриш чоғида қонунларни қўллаш амалиёти умумлаштирилған ҳолда йўл қўйилаётған камчилик ва нуқсонлар кўрсатилиб, уларнинг бартараф этилиши юзасидан йўл-йўриқлар кўрсатилади, қонун нормасига шарҳ берилади.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибға солувчи қонунлар қўлланилиши ҳақида”ги қарори<sup>15</sup> меҳнат қонунларини тўғри қўллаш юзасидан қимматли кўрсатмаларни назарда тутати.

Ўзбекистон Республикаси қўшилған халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар ҳам меҳнат ҳуқуқи манбалари жумласига киритилади. Улар миллий меҳнат қонунчилигимиз тизимиға имплементация қилиниши орқали ёки бевосита татбиқ этилиши мумкин.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатлар тартибға солинишида миллий ҳуқуқий воситалар билан бирға халқаро ҳуқуқий актлар ҳам муҳим ўрин тутати. Бунда халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар билан универсал стандартлар ва талаблар белгиланса, миллий ҳуқуқий нормаларда ушбу стандартлар миллий ва бошқа ўзига хос хусусиятлар ҳисобға олиниб, аниқлаштирилади ҳамда муайян мамлакат учун жорий этилади.

Меҳнат ҳуқуқи манбалари орасида Бирлашған Миллатлар Ташкилотининг универсал ҳужжатлари, энг аввало, 1948 йил 10 декабрдаги “Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси”, 1966 йил

---

<sup>15</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Ахборотномаси. 1998. № 2.

19 декабрдаги “Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисида”ги Халқаро Пакт, “Сиёсий ва фуқаролик ҳуқуқлари тўғрисидаги халқаро Пакт” ва унинг факультатив протоколлари, аёллар, болалар, ногиронлар ҳуқуқларига доир конвенциялари муҳим аҳамиятга эга.

Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясининг 23-моддасида меҳнат қилиш ҳуқуқи ушбу ҳуқуқдан келиб чиқувчи бошқа ҳуқуқлар билан биргаликда умумий тарзда баён этилса, “Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар ҳақида”ги халқаро Пактда бу ҳуқуқ ҳар бир шахснинг меҳнат орқали ўзи ва оиласи учун етарли маблағ ишлаб топиш, фаровон турмуш кечиришини таъминлаш нуқтаи назаридан таърифланади.

Халқаро Пакт давлат зиммасига ўз фуқароларининг меҳнат қилиш ва у билан боғлиқ бошқа ҳуқуқларга эга бўлишга ҳақли эканликларинигина эмас, балки бу ҳуқуқлар тўла рўёбга чиқарилиши учун зарур шароитлар яратиш, уларни самарали муҳофаза қилиш мажбуриятини ҳам юклайди. Давлат зиммасига юкланаётган мажбурият унинг томонидан аниқ йўналтирилган иқтисодий-ижтимоий сиёсат юритиш, бу сиёсат таркибий қисми сифатида касбий тайёргарлик, касбга йўналтириш, самарали равишда иш билан бандликни таъминлаш каби элементларни ўзида мужассамлаштиришини тақозо қилади.

Халқаро меҳнат ҳуқуқи манбалари орасида регионал халқаро ташкилотлар: Европа Иттифоқи, Европа иқтисодий ҳамжамияти, МДХ кабиларнинг халқаро ҳуқуқий ҳужжатлари ҳам муҳим ўрин тутаяди. Булар орасида Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги томонидан қабул қилинган ҳужжатлар алоҳида аҳамиятга эгадир.

### Назорат саволлари

1. Меҳнат бозорини шакллантиришда меҳнат ҳуқуқининг ўрни деганда нимани тушунасиш?
2. Меҳнат ҳуқуқининг услублари ва уларнинг асосий белгилари деганда нималар назарда тутилади?
3. Меҳнат ҳуқуқининг предмети нима?
4. Ижтимоий муносабатларни хусусиятига кўра меҳнат ҳуқуқининг асосий ва махсус қисмларга бўлиб тушунтиринг.
5. Меҳнат ҳуқуқи тамойилларини санаб ўтинг.



6. Меҳнат ҳуқуқи манбаларининг моҳиятини очиб беринг.

### Мавзу юзасидан масалалар

1. Алпомиш номли стадион маъмурияти билан К.Алимов унинг бригадаси томонидан футбол майдонини тартибга солиш мажбуриятини олиб шартнома туздилар. Майдондаги иш 14 кун давом этди. Иш тугагач, ҳисоб-китоб вақтида Алимов унинг ишчиларига иш вақтидан ташқари ишларни бажарганликлари учун қўшимча ҳақ тўлашни талаб қилди. Стадион маъмурияти шартнома Алимов билан тузилганлиги, шартномада унинг бригадаси ҳақида ҳеч қандай келишув бўлмаганлигини важ қилиб рад жавобини берди.

*Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.*

2. Газетада чоп этилган эълонга кўра, “Алия” фирмасига иш сўраб мурожаат қилган фуқаро Алиевага рад жавоби берилди. Унга берилган ёзма жавобда фақат рус тилида сўзлашувчи шахслар ишга қабул қилиниши кўрсатилади. Алиева ушбу жавобдан қаноат ҳосил қилмай судга мурожаат қилди.

*Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.*

3. Фуқаро Ҳошимов судга мурожаат қилиб, “Умид” хусусий фирмасида дурадгор бўлиб ишлаши, иш ҳақи тўлашда бир хил малакали ва бир ишни бажарганлиги учун фирма соҳибининг укаси Муслимовга ўзига нисбатан уч барабар кўп иш ҳақи тўлаганлигини баён этиб, ижтимоий адолат тикланишини сўраган.

Фирма вакили суддаги ўз изоҳида хусусий фирма иш ҳақи тўлашликни мустақил ҳал этиш боис талаб асоссиз эканлигини кўрсатган.

*Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.*



### Глоссарий

**Меҳнат ҳуқуқи**– ёлланма меҳнат асосида (меҳнат шартномаси тузиш орқали) ишлаётган ходимлар меҳнатининг ишлаб чиқаришда қўлланилиши натижасида вужудга келадиган ижтимоий меҳнатга

оид муносабатларни тартибга солувчи ҳуқуқий нормалар тизимидан ташкил топган ҳуқуқ соҳаси.

**Меҳнат ҳуқуқи функциялари** – меҳнат ҳуқуқининг асосий вазифаларини амалга ошириш шакли, ташқи инъикоси.

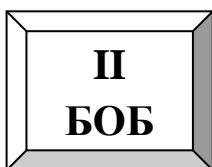
**Меҳнат ҳуқуқи метод (услуг)лари** – меҳнат муносабатларини тартибга солиш усуллари ва йўллари мажмуаси.

**Ҳуқуқ манбалари** – ҳуқуқ нормаларини мустаҳкамлаш ва ифода этиш шакли.

**Меҳнат ҳуқуқи тамоийллари** – меҳнат ҳуқуқининг моҳияти ва хос хусусиятларини ифода этувчи асосий раҳбарий кўрсатмалар.

**Мажбурий меҳнат** – бирон-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали (шу жумладан меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида) иш бажаришга мажбурлаш, қонунда белгиланган ҳоллар бундан мустасно.

**Локал норматив ҳужжат** – ходимлар вакиллик органи розилигини инобатга олган ҳолда иш берувчи томонидан корхона доирасида қабул қилинадиган меҳнат ҳуқуқи манбаи.



## МЕҲНАТ ҲУҚУҚИЙ МУНОСАБАТ ВА УНИНГ СУБЪЕКТЛАРИ

Меҳнатга дойир ҳуқуқий муносабати ва унинг субъектларига бағишланган ушбу бобда меҳнат ҳуқуқий муносабат тушунчаси ва унинг таснифи, меҳнат ҳуқуқий муносабат субъектлари, меҳнат муносабати субъекти сифатида ходим, иш берувчилар, ходимларнинг вакиллик органлари (касаба уюшмаси, меҳнат жамоаси) ҳамда меҳнат ҳуқуқининг субъекти сифатида корхона ва ташкилотларда иш берувчининг вакиллиги каби мавзулар ёритиб берилган.

➤ **Калит сўзлар:** Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабат. Меҳнат ҳуқуқи ва меҳнат муомала лаёқати. Меҳнат ҳуқуқи субъектлари. Ходим. Иш берувчи. Ходимларнинг вакиллик органи. Иш берувчининг вакиллик органлари. Ходимлар вакиллик органи ва унинг аъзоларига кафолатлар. Ишга қабул қилиш ёши. Меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш. Муддатлар.

Ҳар қандай ҳуқуқий меъёр, аъвало, ижтимоий муносабатларни тартибга солувчидир. Ҳуқуқий муносабат амалдаги ҳуқуқий меъёрлар асосида тартибга солинувчи ижтимоий муносабатдир.

➤ **Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабат корхона, муассаса, ташкилотда ходим меҳнатини қўллаш бўйича юридик муносабатдир.**

Моддий бойликлар ишлаб чиқариш, ижтимоий зарур хизматларни кўрсатиш, давлат ва жамиятни идора қилиш аниқ-муайян шахслар томонидан амалга ошириладиган кундалик фаолият орқали рўй беради ва ушбу фаолиятлар ўзаро қўшилган ҳолда ижтимоий меҳнат муносабатларини ташкил қилади. Уларнинг ҳуқуқий тартибга солиниши эса меҳнат ҳуқуқининг предметини ташкил қилади.

Иқтисодий тушунча сифатида меҳнат муносабатлари ишлаб чиқариш муносабатларининг ажралмас қисмини ташкил қилади.

Меҳнат муносабатлари ишлаб чиқариш муносабатларининг таркиби сифатида ишлаб чиқариш қурол ва воситаларига мулкчилик

шакли билан, моддий неъматлар тақсимооти билан бевосита боғлиқдир. Меҳнат муносабатлари ишлаб чиқариш муносабатларига хос бўлган хусусиятларга (объектив эканлиги, ишлаб чиқариш кучлари ўзгара бориши билан бирга ўзгариши) эга бўлади.

Меҳнат муносабатларининг бевосита субъектлари ходим ва иш берувчи бўлгани ҳолда меҳнатининг ташкил этилиши, меҳнат муносабатлари тартибга солинишида кўпгина бошқа субъектлар ҳам иштирок этадилар (ходимлар ва иш берувчилар вакиллик органлари, маҳаллий ҳамда бошқа давлат идоралари ва бошқалар).

Меҳнат муносабатлари ишлаб чиқариш муносабатларининг ҳамда жамиятдаги ижтимоий муносабатларнинг бир қисми сифатида жамият тараққиёти даражасини, унинг объектив эҳтиёжларини, тараққиёт тенденцияларини ўзида ифодалайди.

Меҳнат муносабатлари меҳнат ҳуқуқи предмети сифатида корхонадаги ички тартиб қоидалар доирасида, ходимнинг иш берувчига бўйсунушига асосланган ҳолда, ходим меҳнат жамоаси таркибига киритилиши орқали ва бу жараённинг у билан меҳнат шартномаси тузилиши йўли билан амалга оширилиши каби жиҳатлари билан боғлиқ бўлади.

Ёлланишга (меҳнат шартномаси тузишга) асосланган меҳнат муносабатларигина меҳнат қонунчилиги таъсир доирасида бўлади.

Меҳнат соҳасидаги ҳуқуқ ва бурчлар қонун ҳужжатларида назарда тутилган асослардан, шунингдек фуқаролар ҳамда юридик шахсларнинг гарчи қонун ҳужжатларида назарда тутилган бўлмасада, лекин меҳнат қонун ҳужжатларининг умумий негизлари ва мазмунига кўра меҳнат ҳуқуқ ҳамда бурчларни келтириб чиқарадиган ҳаракатларидан вужудга келади.

Меҳнат ҳуқуқ ва бурчлари қуйидагилардан вужудга келади:

1) меҳнат шартномалари ва бошқа битимлардан;

2) қонунда меҳнат ҳуқуқ ва бурчлари вужудга келишининг асоси сифатида назарда тутилган давлат органларининг ёки фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари ҳужжатларидан;

3) суднинг фуқаролик ҳуқуқ ва бурчларини белгилаган қароридан;

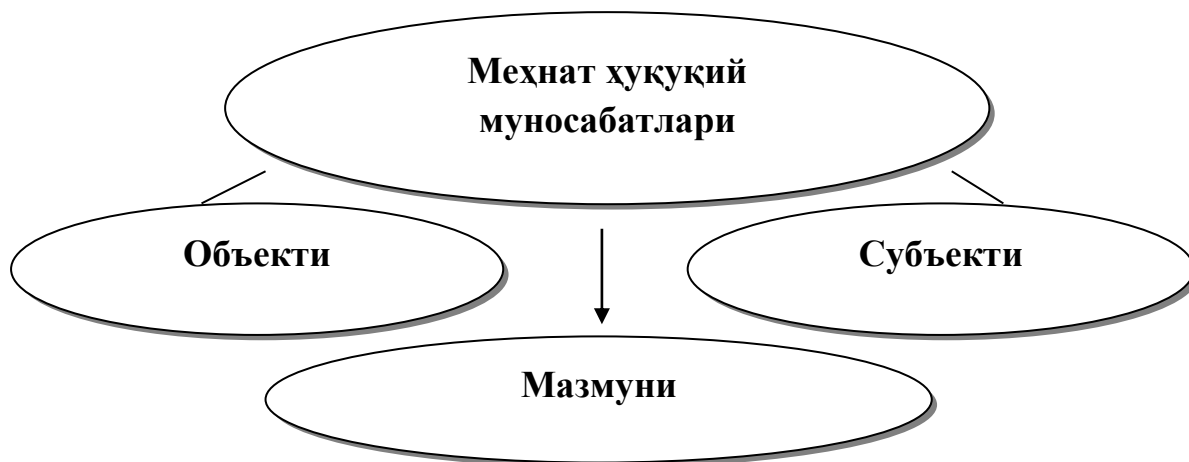
4) фан, адабиёт, санъат асарларини яратиш, ихтиролар ва бошқа интеллектуал фаолият натижасида яратилга саноат мулкларидан ишлаб чиқаришда фойдаланишдан;

5) иш берувчига ёки ходимга зарар етказиш натижасида;

6) ходимлар ва иш берувчиларнинг бошқа ҳаракатлари натижасида;

7) қонун ҳужжатлари меҳнат-ҳуқуқий оқибатларнинг келиб чиқиши билан боғлайдиган ҳодисалар натижасида.

### *Меҳнат ҳуқуқий муносабатлари элементлари*



Меҳнат ҳуқуқий муносабатлари ўзининг объекти, субъектлари доираси ва мазмуни билан тавсифланади.

Юқорида таъкидлаб ўтилганидек, меҳнат ҳуқуқий муносабати объекти меҳнат шартномасига асосланган меҳнат жараёнида ходим ва иш берувчи ўртасидаги ўзаро алоқалар (шу муносабат билан уларда бир-бирларига нисбатан пайдо бўладиган ҳуқуқлар ва мажбуриятлар) саналади.

**Меҳнат ҳуқуқий муносабатлар** ҳар қандай бошқа ижтимоий-ҳуқуқий муносабатлар сингари турли юридик фактлардан (шартномалар тузилиши, маъмурий актлар қабул қилиниши, юридик аҳамият касб этадиган ҳаракатлар) содир этилишидан вужудга келади.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатлар юзага келишида меҳнат шартномаси тузилиши орқали ўз эрки ва иродасини ифода этилиши муҳим ўрин тутди.

Муайян ҳолларда маъмурий актлар, қонун ҳужжатлари қабул қилиниши, сайлов ёки танлов ўтказилиши туфайли ҳам меҳнат муносабатлари юзага келиши мумкин.

Меҳнат шартномаси тузиш тартиблари қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2005 йил 6 августда рўйхатга олинган “Кадрларни давлат грантлари асосида мақсадли тайёрлаш тартиби тўғрисида Низом”нинг 1-бандига кўра<sup>16</sup> барча таълим йўналишлари бўйича давлат грантлари асосида тахсил олган олий таълим муассасалари бакалавр ва магистрлари мажбурий тартибда камида уч йил ишлаб бериш шarti билан таълим муассасаларига, корхона ва ташкилотларга (кейинги ўринларда матнда иш берувчи деб юритилади) ишга тақсимланади.

Иш берувчилар олий таълим муассасаси битирувчилари билан белгиланган тартибда ишга юборилганлик тўғрисидаги йўлланмага мувофиқ меҳнат шартномаси тузишлари лозим. Яъни мазкур ҳолда меҳнат муносабатларининг юзага келиши маъмурий акт-тақсимот комиссияси қарори асосида берилган йўлланма ҳисобланади.

Муқобил хизматга юборилган шахслар билан ҳам ҳарбий органлар йўлланмаси (маъмурий акти) асосида меҳнат шартномаси тузилади. Содир этган жинояти учун ҳукм этилган ва иш жойидан бошқа ерда ахлоқ тузатиш жазосини ўташ белгиланган маҳкумлар корхоналарга қонуний кучга кирган суд ҳукмини ижро қилиш учун белгиланган тартибда ишга юбориладилар ва бу ҳақидаги маъмурий акт асосида иш берувчи бундай шахслар билан меҳнат шартномасини тузади.

Сайлаб қўйиладиган лавозимларга ва танлов асосида эгалланадиган лавозимларга ишга қабул қилиш (меҳнат шартномаси тузиш) учун сайлов ёки танлов натижаларини акс эттирувчи ҳужжатлар асос бўлиб хизмат қилади.

Айрим ҳолларда ходисалардан ҳам меҳнат ҳуқуқий муносабат юз бериши мумкин. *Масалан, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисанинг юз бериши туфайли ходим соғлигига зарар етказилган ҳолларда иш берувчи ва ходим ўртасида зарар етказишдан келиб чиқувчи меҳнат ҳуқуқий муносабатлар пайдо бўлиши мумкин. Ходимнинг гайриқонуний хатти-ҳаракати туфайли корхона мулкига зиён етказилганида ходимда зарарни иш берувчига қоплаб бериш мажбуриятида ифодаланувчи ҳуқуқий муносабат содир бўлиши мумкин ва ҳоказо.*

---

<sup>16</sup> "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2005. № 32-33. 258-модда.

**Меҳнат ҳуқуқий муносабат субъекти** бўлиб ходим, иш берувчи ва уларнинг вакиллик органлари иштирок этадилар. Уларнинг ҳар бири ўзига хос ҳуқуқий мавқени эгаллайди.

**Меҳнат ҳуқуқий муносабатлар бевосита** (яъни ходим билан иш берувчи ўртасида меҳнат вазифаларини бажарилиши билан боғлиқ равишдаги) ҳамда билвосита (яъни бевосита меҳнат муносабатлари мавжудлиги билан белгиланувчи ва асосий меҳнат муносабатлари йўқ бўлса юзага келмайдиган) меҳнат муносабатларига бўлинади.

Меҳнат шартномаси тузиш, уни ўзгартириш, бекор қилиш, иш вақти ва дам олиш вақти белгиланиши, меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат интизомини таъминлаш каби соҳалардаги меҳнат ҳуқуқий муносабатлар бевосита меҳнат ҳуқуқий муносабатлардан бўлиб, ходим томонидан бевосита меҳнат ҳуқуқларидан фойдаланиш ва бу соҳадаги мажбуриятларни бажарилишига қаратилади.

**Билвосита меҳнат ҳуқуқий муносабатлар қаторига қуйидагиларни киритиш мумкин:**

*1. Меҳнат соҳасидаги ташкилий-бошқарувга оид муносабатлар.* Бу соҳадаги муносабатлар асосан иш берувчи ҳамда меҳнат жамоаси (ходимлар вакиллик органи) ўртасида юз беради ва меҳнат шартларини белгилаш ёки ўзгартириш, ходимларнинг моддий-турмуш, маданий-маиший шароитларини яхшилаш, корхона молиявий жамғармаларидан фойдаланиш, меҳнатга ҳақ тўлашни меъёрлаштириш каби масалалар билан боғлиқ бўлади.

Ташкилий-бошқарув муносабатлари иккиламчи ўринда тургани ҳолда ишлаб чиқаришни самарали ташкил этиш ходимларнинг якка ва жамоавий манфаатларини таъминлаш мақсадларига хизмат қилади.

*Масалан, корхоналарда жамоа шартномалари қабул қилиши, унинг бажарилишини таъминлаш билан боғлиқ муносабатлар ташкилий меҳнат муносабатларининг яққол намунаси саналади.*

*2. Ишга жойлаштириш билан боғлиқ муносабатлар.* Бу муносабатлар фуқаролар ўзларининг меҳнат қилишга бўлган конституциявий ҳуқуқлари амалга оширилишида кўмак сўраб ваколатли давлат органларига мурожаат қилганларида юзага келади. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида фуқаролар ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгаликлари белгиланган ва бу ҳуқуқ Меҳнат кодексига, Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни ва улар асосида қабул қилинган бошқа қонун ҳужжатларида назарда тутилган воситалар билан реал таъминланади. Меҳнат

кодексининг 59-моддасига кўра аҳолининг ишга жойлашишига кўмаклашиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги тизимининг тегишли органлари томонидан амалга оширилади.

Ишга жойлаштиришга оид меҳнат муносабатлари аҳоли ишга жойлашишига кўмаклашиш органлари (туман (шаҳар) бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказлари) томонидан берилган йўлланма (маъмурий акт) асосида иш берувчи ва ишга юборилган шахс ўртасида юз беради. Бандликка кўмаклашиш органлари билан уларга мурожаат қилган фуқаро ва ишга жойлаштириш органлари билан иш берувчилар ўртасидаги муносабатлар маъмурий-бошқарув муносабатлари бўлиб, улар маъмурий ҳуқуқ фанининг предмети саналади. Йўлланма асосида иш берувчи ва фуқаро (кейинчалик ходим) ўртасида меҳнат шартномаси тузилиши асосидаги муносабатлар меҳнат ҳуқуқий муносабатлардан иборат бўлади.

3. *Ишлаб чиқаришнинг ўзида кадрлар тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш билан боғлиқ муносабатлар.* Бундай муносабатлар ишлаб турган ходимлар якка тартибдаги, гуруҳга бирлашган ҳолда ёки бригада таркибида касб ўрганиши (шогирдлик) ва кейинчалик эгаллаган касби бўйича мустақил иш бошлаши, махсус тайёрлов курсларида касб ўрганиши, ўз малакасини ошириши билан боғлиқ ҳолда юзага келади<sup>17</sup>.

Ишлаб чиқаришнинг ўзида кадрлар тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш билан боғлиқ муносабатлар бевосита меҳнат муносабатлари бўлмасдан, бунда таълим олиш, касб-кор эгаллашга оид муносабатлар юз беради. Бироқ, корхона миқёсида ва тузилган меҳнат шартномаси доирасида амалга оширилиши туфайли улар меҳнат муносабатлари саналади, шогирдда ўзига хос меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятларини юзага келтиради.

4. *Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлигига оид муносабатлар.* Бу муносабатлар ҳам ўз моҳиятига кўра бевосита меҳнат муносабатлари бўлмасдан, зарар етказишдан келиб чиқадиган муносабатларнинг меҳнат ҳуқуқий шаклларида саналади. Аммо меҳнат шартномаси тузилганлиги туфайли ва меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда вужудга келиши мумкин. Меҳнат шартномаси тузмаган фуқаронинг корхонага зарар етказиши меҳнат

---

<sup>17</sup> Бу ҳақда батафсилроқ қаранг Турсунов Ю., Атажанова Д. Шогирдлик ва ёшларни касбга ўргатиш. –Т., ТДЮИ кичик нашриёти. 2010. –Б.68.



ҳуқуқий муносабат бўлмасдан, фуқаролик ҳуқуқи билан тартибга солинадиган муносабатлар туркумига киради.

5. *Меҳнат низоларини кўриб ҳал этилиши билан боғлиқ муносабатлар.* Бу муносабатлар ҳам бевосита меҳнат муносабатлари саналмайдиган ижтимоий муносабатлардандир. Чунки ҳар қандай низони ҳал қилиш тартиблари процессуал қонунчиликни объекти саналади ва шу сабабли фуқаролик процессуал ҳуқуқ предмети саналади.

Аммо меҳнат муносабатлари давомида юзага келадиган низолар нафақат фуқаролик процессуал воситалар билан, балки меҳнат қонунчилигида белгиланган нормалар орқали ҳам тартибга солинади. Меҳнат низолари комиссияларида низоларни кўриб ҳал этиш Меҳнат кодекси билан белгилаб қўйилган. Бундан ташқари, меҳнат қонунчилигида муайян ҳуқуқий ҳаракатларни амалга оширилиш тартиби ва муддатларини белгилаб берувчи нормалар мавжудки, улар масаланинг процессуал жиҳатларини акс эттиради. *Масалан, иш берувчи томонидан ходимнинг аризасини кўриб чиқилиш тартиб ва муддатлари, интизомий жазони қўллаш тартиби ва муддатлари ва бошқалар шулар жумласига киради.*

Шундай қилиб, меҳнат муносабатлари икки туркумга ажратилиши ва улар бевосита меҳнат муносабатлари ва билвосита меҳнат муносабатларидан иборат эканлиги қайд этилиши керак.

Бугунги бозор муносабатлари авж олиб бораётган шароитда норасмий иқтисодий муносабатлар ҳам мавжуд. Норасмий меҳнат муносабатлари деганда формал жиҳатдан ҳуқуқий алоқалар ўрнатмаган ҳолда амалда меҳнат муносабатларини иш берувчи ва ишга ёлланувчи ўртасида юзага келишига айтилади. Бундай норасмий муносабатлар аҳолини иш билан таъминланишига, амалдаги бандлик даражасига муайян даражада ижобий таъсир кўрсатса-да, аммо объектив жиҳатдан салбий ҳодиса сифатида баҳоланмоғи лозим. Чунки бундай норасмий меҳнат муносабатлари туфайли турли салбий оқибатлар юзга келади.

## **2.2. Меҳнат ҳуқуқий муносабат субъектлари. Меҳнат ҳуқуқий лаёқат ва меҳнат муомала лаёқати**

Ижтимоий ишлаб чиқариш муносабатларида турли-туман шахслар иштирок этадилар ва уларнинг ҳар бири ўзига хос мавқега эгадир. Меҳнат муносабатлари иштирокчилари бу муносабатлардаги

ўрнига кўра тегишли юридик ваколатлар билан таъминланганлар ва бу ваколатлар уларнинг меҳнат муносабатлари чоғидаги статусини белгилаб беради.

Бевосита меҳнат муносабатларида ҳам, шунингдек улардан ҳосил бўлувчи муносабатларда ҳам (меҳнат низоларини ҳал этиш, моддий жавобгарликка тортиш, ходимнинг малакасини ошириш ва бошқалар) одатда иш берувчи ва ходимлар, тегишли ҳолларда эса уларнинг вакиллик органлари иштирок этишлари мумкин. Буларнинг барчаси меҳнат ҳуқуқининг субъектлари деб номланадилар.

**➤ *Меҳнат ҳуқуқининг субъектлари деганда меҳнат қонунчилигига кўра ижтимоий меҳнат муносабатларида иштирок эта оладиган ҳамда бу соҳада субъектив ҳуқуқлар ва мажбуриятларга эга бўладиган юридик ҳамда жисмоний шахслар (иш берувчи ва ходим) назарда тutilади.***

Меҳнат муносабатларини ташкил этилиши, давлат томонидан тартибга солинишида бевосита меҳнат ҳуқуқи ва мажбуриятларига эга бўлмасда, бу соҳада махсус ваколатларга эга бўлган (меҳнат муносабати субъекти саналмайдиган) давлат органлари ҳам иштирок этадилар ва уларнинг юридик статуси тегишли қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

*Меҳнат ҳуқуқи субъектлари бўлиб қуйидагилар қатнаша оладилар:*

1. Ходим (меҳнат шартномасига кўра ишга ёлланган жисмоний шахс);
2. Иш берувчи (тадбиркорлик (хўжалик) фаолияти билан ёхуд нотижорат фаолияти билан шуғулланувчи юридик шахслар, давлат корхона, ташкилот, муассасалари, якка иш берувчилар).
3. Ходимларнинг вакиллик органлари (касаба уюшмалари, бошқа вакиллик органлари);
4. Иш берувчининг вакиллик органлари.

Меҳнат ҳуқуқи субъектларининг ҳуқуқий мақоми уларнинг меҳнат ҳуқуқий ва меҳнат муомала лаёқати билан белгиланади.

Меҳнат муносабатларида иштирок этувчи ҳуқуқ субъектларининг меҳнат соҳасидаги ҳуқуқ ва муомала лаёқати нисбатан ҳуқуқнинг тор соҳасига тааллуқли бўлган сабабли бир қатор ўзига хос хусусиятларга ҳам эга бўлади.

Жумладан, меҳнат ҳуқуқий лаёқат фуқаролик ҳуқуқий лаёқатдан фарқли равишда фуқаро туғилгани заҳоти эмас, балки у муайян хусусиятларга эга бўлганидан сўнг (меҳнат қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган ёшга етганлик, жисмонан ва ақлий жиҳатдан меҳнат қилишга лаёқатлилик, ташкилотлар эса юридик шахс мақомини олиши, мулкӣ ва ташкилий мустақилликка эришиши ва бошқалар) пайдо бўлади.

Меҳнат ҳуқуқ лаёқатининг мазмуни унинг субъектларига меҳнат бозори ва меҳнат муносабатларида иштирок этишлари билан боғлиқ ҳолда бериладиган меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятлари ташкил қилади. Яъни, меҳнат ҳуқуқий лаёқат фуқаролик ҳуқуқий лаёқатга таянсада ва унинг кўринишларидан ҳисобланса-да, аммо, бу лаёқат иқтисодий ҳаётнинг барча соҳаларига эмас, балки фақат ёлланма меҳнатни ташкил этиш ва амалга оширишга тааллуқли бўлади.

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 22-моддасида қонунда белгиланган ҳоллар ва тартибдан ташқари, ҳеч кимнинг ҳуқуқ ва муомала лаёқати чекланиши мумкин эмаслиги белгилаб қўйилган.

Амалдаги қонун ҳужжатлари фуқаролик ҳуқуқ лаёқатини чеклашга қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда йўл қўяр экан, бундай чекловнинг меҳнат ҳуқуқларига нисбатан ҳам жорий этилиши мумкинлигини назарда тутди.

Жумладан, қуйидаги ҳолларда фуқаронинг (ҳодимнинг) меҳнат ҳуқуқий лаёқати чекланиши мумкин:

1. *Жиноят содир этиши билан боғлиқ ҳолда (фуқарони озодликдан маҳрум этилиши, жазони ижро қилувчи органлар белгилайдиган корхонада ахлоқ тузатиш жазосини ўташи, хизмат бўйича чеклов жорий қилиниши) шахснинг иш тури ва иш жойини эркин танлаш соҳасидаги меҳнат ҳуқуқ лаёқати чекланиши мумкин.*

Жиноят кодексининг 45-моддасига биноан, шахсни муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш суд тайинлаган муддат давомида айбдорнинг корхоналар, муассасалар ёки ташкилотларда у ёки бу мансабни эгаллашини ёхуд у ёки бу фаолият билан шуғулланишини тақиқлашдан иборатдир. Ана шундай мансаб ёки фаолиятнинг тури суд томонидан айблов ҳукмида кўрсатилади.

Муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш айбдорнинг мансаби ёки иш фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган жиноятни содир этганлиги учун асосий жазо тариқасида тайинланганда – бир йилдан беш

йилгача муддатга, қўшимча жазо тариқасида тайинланганда – бир йилдан уч йилгача муддатга белгиланади.

Агар муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш айбдорга асосий жазо тариқасида тайинланмаган бўлса, бундай жазо суд томонидан назарда тутилган ҳар қандай турдаги жазога қўшимча жазо тариқасида тайинланиши мумкин.

Муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш жазоси озодликдан маҳрум қилиш, интизомий қисмга жўнатиш жазосига қўшимча жазо тариқасида тайинланган бўлса, асосий жазонинг бутун муддатига, бундан ташқари суд ҳукми билан тайинланган муддатга жорий этилади. Бу жазо бошқа асосий жазоларга қўшимча жазо тариқасида тайинланганда ва маҳрум шартли ҳукм қилинганда унинг муддати ҳукм қонуний кучга кирган вақтдан бошлаб ҳисобланади.

Содир этган жинояти учун судланганлик муддати ўтмаган ёки суд қарори билан муддатидан аввал олиб ташланмаган шахсларни муайян вазифа ва лавозимларга ишга олинмаслиги ҳам аслида содир этилган жиноят учун меҳнат ҳуқуқ лаёқатни чеклаш кўринишларидан саналади. (масалан, ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларидаги оператив ишлар, давлат хизматининг бошқа айрим турлари).

*2. Маъмурий ножўя хатти-ҳаракат содир этилиши туфайли ҳам меҳнат ҳуқуқ лаёқати чекланиши мумкин.* Масалан, автотранспротни бошқариш ҳуқуқидан муайян муддатга маҳрум этиш ҳам аслида меҳнат ҳуқуқ лаёқатини чекланишига, фуқарони транспорт воситасини бошқариш билан боғлиқ ишларда ишлаш ҳуқуқини чекланишига олиб келади. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Маъмурий ҳуқуқбузарлик тўғрисидаги кодексининг 28-моддасида муайян шахсни унга берилган махсус ҳуқуқдан (транспорт воситаларини бошқариш ҳуқуқидан, ов қилиш ҳуқуқидан) маҳрум қилиш чораси туман (шаҳар) судининг маъмурий ишлар бўйича судьяси томонидан уч йилгача муддатга қўлланилиши назарда тутилган.

Меҳнат муносабати субъекти бўлган ходимнинг меҳнат муомала лаёқатини чекланиши назарда тутилмаган. Бироқ Меҳнат кодексининг 247-моддасига кўра, ота-оналар ва васийлар (ҳомийлар), шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар ҳамда вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар, агар ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом эттириш улар соғлиғига зиён қиладиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан

тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилишлари мумкинлиги ҳақидаги нормада вояга етмаган шахсинг меҳнат соҳасидаги муомала лаёқатини чеклаш аломатлари мавжуддир.

***Хуллас, меҳнат ҳуқуқининг субъекти бўлиш қўйидагилар билан тавсифланади:***

- 1) Меҳнат ҳуқуқий муносабат субъекти тегишли ҳуқуқий мақомга (ҳуқуқ ва муомала лаёқатига) эга бўлади;
- 2) Қонунда белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятлар эгасига айланади;
- 3) Ҳуқуқ ва мажбуриятларни бажарилиши қонун кучи билан кафолатланади;
- 4) Бузилган ҳуқуқларнинг мажбурий воситалар билан ҳимоя қилиниши таъминланади.

### **2.3. Меҳнат муносабати субъекти сифатида фуқаро (ходим)**

Меҳнат муносабатларининг энг кўп сонли субъектлари бўлиб фуқаролар (ходимлар) қатнашадилар. Зероки, ҳозирги пайтда меҳнатга яроқли аҳолининг асосий кўпчилиги ёлланиб ишлаш орқали ўз инсоний салоҳиятларини рўёбга чиқарадилар, даромадга эга бўлиб, тирикчилик кечирадилар.

Юқорида қайд этиб ўтилганидек, фуқаролар ўзларининг меҳнат қилишга бўлган ҳуқуқларини турли усулларда амалга оширишлари мумкин ва улар орасида иш берувчилар билан меҳнат шартномаси тузиш йўли билан ишга ёлланиш меҳнат қилиш ҳуқуқларини амалга ошири усуллари ўртасида етакчи ўрин тутаяди.

Ҳар қандай фуқаро ҳам меҳнат ҳуқуқининг (меҳнат шартномавий муносабатларнинг) субъектига айлана олмайди ва бунинг учун меҳнат қонунчилиги ва айрим ҳолларда бошқа тармоқларга оид қонунчилик фуқарога нисбатан муайян талабларни қўяди ва ушбу талабларга (мезонларга) тўғри келган тақдирдагина фуқаро ходим мақомини олиши, меҳнат шартнома муносабатларининг субъектига айланиши мумкин бўлади.

Бундай талаблар қўйидагича гуруҳланиши мумкин:

1. Меҳнат ҳуқуқи субъекти ёшига етганлик;
2. Малакаси (тегишли соҳадаги махсус билим ва кўникмаларга эгаллиги);

3. Саломатлиги аҳволига кўра талабгор бўлаётган вазифа (касб, лавозим)га мос келиши;

4. Жинсига кўра мазкур касб ёки вазифада ишлаши мумкинлиги;

5. Фуқаролигига кўра муайян касб ва лавозимларни эгаллашига йўл қўйилиши;

6. Қонунга итоаткор эмаслиги туфайли ҳуқуқ лаёқатини чекланганлиги;

7. Айрим касб ёки лавозимларни танлов ёки сайлов натижаларига кўра эгаллаш мумкинлиги.

*Меҳнат ҳуқуқи субъекти ёшига етганлик.* Ишга қабул қилишга ўн олти ёшдан йўл қўйилади.

Ёшларни меҳнатга тайёрлаш учун умумтаълим мактаблари, ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртларининг ўқувчиларини уларнинг соғлиғига ҳамда маънавий ва ахлоқий камол топишига зиён етказмайдиган, таълим олиш жараёнини бузмайдиган енгил ишни ўқишдан бўш вақтида бажариши учун - улар ўн беш ёшга тўлганидан кейин ота-онасидан бирининг ёки ота-онасининг ўрнини босувчи шахслардан бирининг ёзма розилиги билан ишга қабул қилишга йўл қўйилади.

Ўзбекистон Республикасининг 2008 йил 4 апрелдаги қонуни билан ХМТнинг “Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида”ги 138-Конвенцияси ва 2008 йил 8 апрелдаги Қонуни билан “Болалар меҳнатининг оғир шакллари тақиқлаш ва йўқ қилишга доир шошилинч чоралар тўғрисида”ги 182-конвенциялари ратификация қилинди<sup>18</sup>. Шу муносабат билан 14 ёшга тўлган шахсларни истисно тариқасида ҳам ишга қабул қилиш тақиқлаб қўйилди.

Ёшлар саломатлиги ва ахлоқини ишлаб чиқариш жараёнида муҳофаза қилиш мақсадида, айрим касб ва вазифаларга қабул қилиш ёши ўн олти ёшдан ҳам каттароқ қилиб белгилаб қўйилгандир.

Ўн саккиз ёшдан кичик шахсларнинг меҳнати қўлланиши тақиқланадиган ноқулай меҳнат шароитлари мавжуд бўлган ишлар, касблар, лавозимлар Рўйхати Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2009 йил 29 июлда 1990-сон билан рўйхатга олинган<sup>19</sup> бўлиб, мазкур рўйхатда назарда тутилган ишлар (вазифалар, лавозимлар)га мулкчилик шаклидан қатъи назар, 18 ёшга етмаган шахсларни ишга қабул қилиш тақиқланади.

---

<sup>18</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами.–2008.– № 14-15. 83,87-моддалар.

<sup>19</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами.–2009.–№ 30-31. 355-модда.

Айрим лавозимларга ишга қабул қилиш учун бундан ҳам каттароқ ёш цензи белгилаб қўйилган. (“Судлар тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 61-моддасига кўра, ўттиз ёшдан кичик бўлмаган, олий юридик маълумотга ва юридик ихтисослиги бўйича, авваламбор, ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органларда камида беш йиллик меҳнат стажига эга бўлган Ўзбекистон Республикаси фуқароси фуқаролик ишлари бўйича туманлараро, туман (шаҳар) судининг, жиноят ишлари бўйича туман (шаҳар) судининг, туманлараро, туман (шаҳар) иқтисодий судининг, туман (шаҳар) маъмурий судининг, ҳудудий ҳарбий суднинг судьяси бўлиши мумкин)<sup>20</sup>.

Малакаси (тегишли соҳадаги махсус билим ва кўникмаларга эгаллиги).

Меҳнат қонун ҳужжатларида ва қонунлар билан назарда тутилган бошқа ҳолларда меҳнат шартномаси тузиш учун малака талаби қўйилади (махсус маълумотга эга бўлишлик, муайян йил давомидаги амалий иш стажига эгаллик, тегишли ҳолларда махсус рухсатномага (лицензия, малака имтиҳони топшириб, ишга қўйилиши мумкинлиги ҳақидаги гувоҳнома) эга эканлик).

*Масалан, Ўзбекистон Республикасининг “Фуқаролар соғлигини сақлаш тўғрисида”ги Қонуни 41-моддасига кўра, Ўзбекистон Республикасида тиббиёт ва фармацевтика фаолияти билан шуғулланиш ҳуқуқига олий ёки ўрта махсус тиббиёт ўқув юртини тамомлаганлик тўғрисида диплом олган шахслар эга бўладилар*<sup>21</sup>.

Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 26 декабрдаги “Нотариат тўғрисида”ги Қонуни, 2-моддасига кўра йигирма беш ёшдан кичик бўлмаган, олий юридик маълумотга, юридик мутахассислик бўйича камида уч йил муддатли иш стажига эга бўлган, шу жумладан нотариал идорада камида икки йил муддатли стажировкани ўтаган, малака имтиҳонини топширган Ўзбекистон Республикаси фуқароси нотариус бўлиши мумкин. Судьялик лавозимида камида беш йил ишлаган ёхуд нотариал фаолиятга раҳбарликни амалга оширувчи ва ушбу фаолиятни назорат қилувчи лавозимларда камида уч йил

---

<sup>20</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами.– 2017.–№ 15. 242-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси. 30.01.2018. № 03/18/463/0634.

<sup>21</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996. № 9.128-модда; 1999. № 5. 124-модда; 2001. № 5. 89-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами 2006. № 41. 405-модда; 2007. № 40. 411-модда; 2010. № 20. 148-модда; 2016. № 52. 597-модда; 2017. № 24. 487-модда, Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси 05.01.2018. № 03/18/456/0512.

ишлаган шахслар учун стажировкадан ўтиш муддати бир йилни ташкил этади<sup>22</sup>.

Меҳнат қонун ҳужжатларида махсус белгилаб қўйилмаган ҳолларда махсус билим (малака) ҳақидаги ҳужжатни талаб қилиш мумкин эмас.

Саломатлиги аҳволига кўра фуқаро талабгор бўлаётган вазифа (касб, лавозим)га мос келиши лозимлиги фақат қонун ҳужжатларида бу ҳақида белгилаб қўйилганида талаб этилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 214-моддасига кўра иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан қуйидаги ходимларни тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил қилиши шарт:

ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;

олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;

ногиронлар;

меҳнат шароити ноқулай ишларда, тунги ишларда, шунингдек транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар;

озик-овқат саноатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқлардаги ишларда банд бўлганлар;

умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муассасаларнинг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғул бўлган педагог ва бошқа ходимлари.

Меҳнат шароити ноқулай ишлар ва бажарилаётганида дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтилиши лозим бўлган бошқа ишларнинг рўйхати ва уларни ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимлар тиббий кўриклардан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмаслар. Тиббий кўрикдан ўтишдан ёки тиббий комиссияларнинг текширувлар натижасида берган тавсияларини бажаришдан бўйин товланган ходимларни иш берувчи ишга қўймасликка ҳақлидир.

Ходимларнинг меҳнатидан уларнинг соғлиғи ҳолатига тўғри келмайдиган ишларда фойдаланишга йўл қўйилмайди.

---

<sup>22</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1997. № 2. 42-модда; 2001. № 1-2. 23-модда; 2003. № 5. 67-модда; 2004. № 1-2. 18-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами 2005. № 37-38. 280-модда; 2006. № 39. 385-модда; 2007. № 52. 533-модда; 2009. № 39. 423-модда; 2010. № 37. 313-модда; 2012. № 15. 163-модда; 2014. № 20. 222-модда; 2017. № 37. 978-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси. 19.04.2018. № 03/18/476/1087.



Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2012 йил 29 августда рақами 2387 рўйхатдан ўтказилган “Ходимларни тиббий кўрикдан ўтказиш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги Ўзбекистон Республикаси соғлиқни сақлаш вазирининг 2012 йил 10 июлдаги 200-сон буйруғига Илова “Ходимларни тиббий кўрикдан ўтказиш тартиби тўғрисида Низом” тасдиқланган.<sup>23</sup>

Ходимларни ишга қабул қилишдан аввал дастлабки тиббий кўрикдан ўтказишнинг асосий мақсади-ходимлар саломатлигини муҳофаза қилиш, касб касалликлари юз беришнинг олдини олишдан иборатдир.

Ногиронлар меҳнатидан фойдаланиш ҳам чекланган бўлиб, улар бажариши мумкин бўлган вазифалар (касблар) тиббий экспертиза комиссияси хулосаси билан белгиланади<sup>24</sup>.

Жинсига кўра мазкур касб ёки вазифада ишлаши мумкинлиги. Меҳнат қилиш ва меҳнат ҳуқуқлари соҳасида эркаклар ва аёллар ҳуқуқларининг тенг эканлиги халқаро ҳуқуқий меҳнат стандартларида ҳам, миллий қонунчилигимизда ҳам тўла эътироф қилинган ва бу ҳуқуқнинг таъминланмаслиги камситишнинг энг кўпол кўриниши ва меҳнат қонун ҳужжатлари бузилишининг ҳам кўпол шакли сифатида баҳоланади.

Айни пайтда меҳнат қонунчилигида аёлларнинг ижтимоий вазифаси оила ва болалар тарбияси эканлиги, улар организмнинг ўзига хос хусусиятлари эътиборга олинган ҳолда кўшимча муҳофаза чоралари белгилаб қўйилган. Аёллар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланган ёки чекланган ишлар ана шундай махсус ҳимоялаш чораларидан саналади.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 5 январда 865-сон билан “Хотин-қизлар меҳнатидан тўлиқ ёки қисман фойдаланиш тақиқланган меҳнат қилиш шароитлари ноқулай бўлган ишлар рўйхати” тасдиқланган бўлиб, ушбу рўйхатга киритилган ишларга хотин-қизларни қабул қилиш тақиқланади.

Фуқаролигига кўра муайян касб ва лавозимларни эгаллашига йўл қўйилиши масаласи махсус қонунларга кўра ҳал этилган бўлиб, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги йўқ шахслар давлат хизматида

---

<sup>23</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012. № 35. 407-модда; 2013. № 45. 594-модда; 2016. № 1. 11-модда.

<sup>24</sup> “Тиббий-меҳнат эксперт комиссияларида фуқароларни тиббий текширишдан ўтказиш ва ногиронликни белгилаш тартиби тўғрисида”ги Низом” (“Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами”, 2008. № 33. 314-модда.

олинмайди, муайян касбларни эгаллаш чоғида ҳам шахснинг фуқаролиги роль ўйнайди (масалан, чет эл фуқаролари Ўзбекистон Республикаси ҳудудида нотариус лавозимини эгаллашлари мумкин эмас).

Меҳнат ҳуқуқ лаёқатини чекланганлиги нуқтаи назаридан олганда жиноят содир этган шахсларни суднинг қонуний кучга кирган ҳукми асосида белгиланган муддат давомида муайян лавозимларни эгаллашлари мумкин эмаслиги ёки маълум касбларда ишлашларига йўл қўйилмаслигида намоён бўлади. Суд ҳукмида белгиланган муддат ўтиши билан уларга нисбатан белгиланган касбий чекловлар олиб ташланиши мумкин.

Айрим касб, лавозимларни танлов ёки сайлов натижаларига кўра эгаллаш мумкинлиги. Бундай касб ва лавозимлар рўйхати, ушбу лавозимни эгаллаш учун талабгорлар ўртасида танлов ўтказиш, сайловларни ташкил қилиш ва ўтказиш тартиблари махсус қонун ҳужжатлари билан белгиланади (*асалан, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2005 йил 28 мартда 1461-сон билан рўйхатга олинган “Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари директор ўринбосарлари, педагог ва муҳандис-педагогларнинг бўш лавозимларни эгаллаш учун уларни танлов асосида танлаб олиш тўғрисида”ги Низомга кўра юқоридаги лавозимларга танлов асосида ишга қабул қилиш амалга оширилади*<sup>25</sup>).

Ходимлар ўзларининг корхона, муассаса, ташкилот фаолиятидаги мавқеига, меҳнат функциялари хусусиятларига кўра бир неча гуруҳларга бўлинадилар.

Товар-маҳсулотлар ишлаб чиқариш, ишларни бажариш, хизматлар кўрсатиш жараёнининг энг муҳим таркибий компонентларидан бири – ишчи кучи, ишлаб чиқаришда иштирок этадиган инсон сарфлайдиган жисмоний ва ақлий меҳнатдан иборатдир. Ишлаб чиқариш воситалари иш кучи билан қўшилган тақдирдагина ишлаб чиқариш жараёни юз бериши мумкин бўлади.

Мулкчилик шаклидан қатъи назар, корхона ва ташкилотларда ёлланиб (меҳнат шартномаси тузиб) меҳнат қилувчи фуқаролар ходимлар деб юритилади. Ходим, бу ёлланиш (меҳнат шартномаси тузиш) асосида муайян корхонада ишлаётган, вазифаси ёки эгаллаб турган лавозимидан қатъи назар, (қоровулидан тортиб ишга ёлланган бош директоригача) ҳар қандай фуқародан иборат.

---

<sup>25</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами.–2005.–№ 12-13. 96-модда; –2017.–№ 31. 788-модда.

Корхона ходимлари йиғиндиси ишлаб чиқариш ёки ўзга фаолият билан шуғулланувчи шахсларнинг меҳнат жамоасини ташкил қилади.

Корхона ходимлари ўз вазифаси, лавозими, бажарадиган хизмат фаолиятига кўра бир хил бўлмасдан, турли гуруҳларга бўлиниши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 4 октябрдаги “Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификаторини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги қарори билан тасдиқланган “Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификатори”га мувофиқ ходимлар тоифалари белгиланган бўлиб, улар қуйидаги гуруҳларга бўлинади:

а) бошқарув ходимлари – бошқарув функцияларини амалга оширувчи, ходимларга раҳбарлик қилувчи, зарур қарорларни ишлаб чиқувчи ва қабул қилувчи, ташкилот фаолиятини режалаштирувчи, назорат қилувчи ва жараёнларни тартибга солувчи, зарур қарорлар қабул қилиш учун маълумотлар тайёрловчи ходимлар. Бошқарув ходимлари ташкилотнинг ўз олдига қўйган мақсадлар ва вазифаларга эришиши учун зарур ташкилий-техник шартларни, юкланган функциялар ва ишлаб чиқариш дастурлари бажарилишини таъминлайдилар. Бошқарув ходимлари раҳбарларга ва бошқарув ходимлари мутахассисларига бўлинади;

б) ишлаб чиқариш ходимлари – ташкилотнинг асосий маҳсулотлари (хизматлари)ни ишлаб чиқариш, шунингдек ишлаб чиқариш дастурида белгиланган қўшимча маҳсулотлар (хизматлар)ни ишлаб чиқариш жараёнида бевосита қатнашадиган ходимлари. Ишлаб чиқариш ходимлари таркибига ишлаб чиқариш жараёнида бевосита қатнашадиган мутахассислар ҳам киради;

в) техник ходимлар функциясига бошқарув ходимлари фаолиятига техник хизмат кўрсатиш ҳамда ишлаб чиқариш ва технологик жараёнларни таъминлаш ишларини бажариш (нашр этиш, кўпайтириш ва архив ишларини бажариш, кутубхона иши, ҳужжатларни етказиб бериш, компьютер техникасига хизмат кўрсатиш, идора, котиблик ишларини ва бошқа ишларни бажариш) кирадиган ходимлар;

г) хизмат кўрсатувчи ходимлар – функциясига бинолар ва ҳудудларга техник хизмат ва хўжалик хизмати кўрсатиш, уларни қўриқлаш, бошқарув ходимларига транспорт хизмати кўрсатиш, ташкилотнинг бошқарув ва ишлаб чиқариш ходимларига хизмат кўрсатиш бўйича бошқа ишлар, шу жумладан ижтимоий-маиший

хизмат кўрсатиш кирадиган ходимлар. Хизмат кўрсатувчи ходимларга мутахассислар ва ишчилар тоифасига мансуб бўлмаган аҳолига маиший хизмат кўрсатиш ходимлари ҳам киради<sup>26</sup>.

#### **2.4. Ходимга таълуқли шахсий йўсиндаги маълумот ва ахборотларни иш берувчи томонидан муҳофаза этилишининг кафолатланиши**

Меҳнат муносабатларига киришилар экан, ходим ва иш берувчи бир-бирлари ҳақида маълумотга эга бўладилар ҳамда бу маълумотлар ўзаро алоқаларни амалга оширилишига ёрдам беради.

Ходимнинг зиммасига унинг мансаби ёки бажарадиган вазифасидан келиб чиқилгани ҳолда корхона тижорат сири саналувчи ахборотлардан хабардор бўлиш имконияти берилиши мумкин. Бундай ҳолларда иш берувчи уни олдиндан огоҳлантириши ва тижорат сири саналувчи маълумотларни ошкор этганлиги учун жавобгар бўлиши ҳақида хабардор қилиб қўйиши лозим.

Аmmo иш берувчи ходим ишга қабул қилиниши ва муайян меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда унинг ҳамда оила аъзоларининг шахсий ҳаётига таллуқли маълумотлардан хабардор бўлганида уларни сир сақлаши, улардан белгиланмаган мақсадларда фойдаланмаслиги, ходимнинг розилигисиз бу маълумотларни учинчи шахсларга тақдим этмаслиги лозим.

Ходим ва унинг оила аъзолари шахсий ҳаётига оид ахборотларнинг ғайриқонуний равишда ошкор этилишига йўл қўйиш Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 25-моддасида кафолатланган шахсий дахлсизлик ҳуқуқи поймол этилганлигини англатиши мумкин. Бундай хатти-ҳаракатлар инсон ҳуқуқларининг қўпол бузилиши кўринишларидан бўлиб, айбдор шахсларнинг (шу жумладан, юридик шахсларнинг) ҳуқуқий жавобгарлигига сабаб бўлиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 99-моддасига кўра шахснинг ҳаёти ва соғлиғи, шаъни ва қадр-қиммати, шахсий дахлсизлиги, ишчанлик обрўси, шахсий ҳаётининг дахлсизлиги, хусусий ҳамда оилавий сири, номга бўлган ҳуқуқи, тасвирга бўлган ҳуқуқи, муаллифлик ҳуқуқи, бошқа шахсий номулкий ҳуқуқлари

---

<sup>26</sup> Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси.11.10.2017. № 09/17/795/0080.

туғилганидан бошлаб дахлсиз шахсий номулкий ҳуқуқларидан саналади ва қонун билан кўриқланади.

Фуқаро ўзининг шаъни, кадр-қиммати ёки ишчанлик обрўсига путур етказувчи маълумотлар тарқатилганлиги талабларини илгари суриши, бундай маълумотлар ҳақиқат эканини исботлаб бера олмаган ҳар қандай ўзга шахсдан шу туфайли етказилган моддий зарарлар қопланишини, маънавий зарар етказилганлиги учун моддий компенсация талаб қилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикасининг *Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 46-моддасига* кўра тиббий ёки тижорат сирларини, ёзишма ва бошқа хабарлар, нотариал ҳаракатлар, банк операциялари ва жамғармалар сирларини, худди шунингдек фуқарога, унинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларига маънавий ёхуд моддий зарар етказиши мумкин бўлган бошқа маълумотларни ошкор этиш фуқароларга энг кам иш ҳақининг иккидан бир қисмидан икки бараваригача, мансабдор шахсларга эса икки бараваридан беш бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Ўзбекистон Республикаси *Жиноят кодексининг 143-моддасига* кўра хат-ёзишмалар, телефонда сўзлашув, телеграф хабарлари ёки бошқа хабарларнинг сир сақланиши тартибини қасддан бузиш, шундай ҳаракатлар учун маъмурий жазо қўлланилганидан кейин содир этилган бўлса энг кам ойлик иш ҳақининг йигирма беш бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёки уч юз олтмиш соатгача мажбурий жамоат ишлари ёхуд уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади.

Корхона ва ташкилотлар ихтиёридаги ходим шахсига тааллуқли ахборотлар ғайриқонуний ошкор этилганлиги учун ҳам ушбу моддага кўра жавобгарлик юзага келиши мумкин.

Ходимга тегишли шахсий аборотларни ошкор этиш туфайли маънавий зарар етказилиши ва унинг учун пул компенсацияси ундирилиши билан боғлиқ масалалар Фуқаролик кодекси (1021-1022-моддалар) билан тартибга солинади.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли “Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида”ги қарорида маънавий

зарар етказилиши билан боғлиқ низоларни хал этилиши билан боғлиқ тавсиялар берилган<sup>27</sup>.

Манфаатдор шахсларнинг талабига кўра фуқаронинг шаъни ва кадр-қимматини унинг вафотидан кейин ҳам ҳимоя қилишга йўл қўйилади. Башарти, бундай маълумотлар ташкилотдан олинган ҳужжатда учраса, бундай ҳужжат алмаштирилиши ёки чақириб олиниши керак.

Ходим кадрлар бўлимида сақланаётган ўзи ҳақидаги барча маълумотлар билан танишиб чиқишга ҳақли. Ана шу мақсадда корхона маъмурияти иш жараёнида ходим шахсий ҳаётига оид маълум бўлган ахборотларни қатъий сир сақлаши лозим. Ходимни ишга қабул қилишга оид маълумотлар ва ходимга оид бошқа маълумотлар билан фақат корxonанинг ходимлар билан ишловчи бўлимлари масъул хизматчиларигина танишишлари мумкин.

Ходимга оид маълумотлардан бошқа мақсадларда фойдаланиш учун бериш тақиқланади. Ходим шахсига оид маълумотлар фақат қонунда назарда тутилган асослар мавжуд бўлган тақдирдагина ўзга шахсларга берилиши мумкин. Ходимнинг хоҳишига кўра унинг ҳақида тўпланган маълумотлар тўғрисида унга хабар берилиши лозим.

## **2.5. Меҳнат ҳуқуқининг субъекти сифатида иш берувчилар**

Меҳнат бозорининг зарурий иштирокчиларидан бири иш берувчидир. Иш берувчи мавжудлиги туфайлигина меҳнат бозори мавжуд бўлади ва фаолият юрита олади. Иш берувчи меҳнат бозорининг истеъмолчиси бўлиб, бозордаги иш кучининг товар сифатидаги баҳоси унинг томонидан билдириладиган талабга боғлиқ бўлади.

Иш берувчи бу – фуқароларга иш таклиф эта оладиган, меҳнат ва бошқарув, тадбиркорлик фаолиятини амалга оширадиган, ўз ходимлари меҳнатини ташкил этишга, уларга иш ҳақи тўлашга, қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатларни таъминлаб беришга лаёқатли бўлган ташкилот (айрим фуқаро)дир.

Иш берувчилар меҳнат соҳасида ташкилий-бошқарув фаолиятини амалга ошириш учун зарур бўлган ҳуқуқ субъектлилик лаёқатига эга бўлиши лозим.

---

<sup>27</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленуми қарорлари тўплами. –1991–2003.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 15-моддасига кўра қуйидагилар иш берувчилар бўлиши мумкин:

1) корхоналар, шу жумладан уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида;

2) мулкдорнинг ўзи айна бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар;

3) ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда;

4) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда ходимлар ёллайдиган якка тартибдаги тадбиркорлар (15-модда Ўзбекистон Республикасининг 2015 йил 20 августдаги ЎРҚ-391-сонли Қонунига асосан 4-банд билан тўлдирилган)<sup>28</sup>.

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 39-моддасига мувофиқ ўз мулкида, хўжалик юритишида ёки оператив бошқарувида алоҳида мол-мулкка эга бўлган ҳамда ўз мажбуриятлари юзасидан ушбу мол-мулк билан жавоб берадиган, ўз номидан мулкий ёки шахсий номулкий ҳуқуқларга эга бўла оладиган ва уларни амалга ошира оладиган, мажбуриятларни бажара оладиган, судда даъвогар ва жавобгар бўла оладиган ташкилот юридик шахс ҳисобланади.

Юридик шахслар мустақил баланс ёки сметага эга бўлишлари керак.

Фойда олишни ўз фаолиятининг асосий мақсади қилиб олган (тижоратчи ташкилот) ёки фойда олишни ана шундай мақсад қилиб олмаган ташкилот (тижоратчи бўлмаган ташкилот) юридик шахс бўлиши мумкин.

Тижоратчи ташкилот бўлган юридик шахс хўжалик ширкати ва жамияти, ишлаб чиқариш кооперативи, унитар корхона ва қонунларда назарда тутилган бошқача шаклда тузилиши мумкин.

Тижоратчи ташкилот бўлмаган юридик шахс жамоат бирлашмаси, ижтимоий фонд ва мулкдор томонидан молиявий таъминлаб туриладиган муассаса шаклида, шунингдек қонунларда назарда тутилган бошқача шаклда ташкил этилиши мумкин.

Тижоратчи бўлмаган ташкилот ўзининг уставда белгиланган мақсадларига мос келадиган доираларда тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиши мумкин.

---

<sup>28</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2015. № 33. 439-модда, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2015 йил 31 июлдаги 219-сонли қарори билан тасдиқланган “Хусусий тадбиркорлар томонидан ходимларни ёллаган ҳолда тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш тартиби тўғрисида”ги Низом.

Юридик шахс шаклидаги иш берувчилар ўзларининг турли хусусиятларига кўра фарқланишлари мумкин. Мулкчилик шаклига кўра:

- давлат корхона, муассаса ва ташкилотларига;
- нодавлат корхона ва ташкилотларига;
- чет эллик инвестор иштирокидаги корхона ва ташкилотларга;
- якка шахснинг мулкига асосланувчи ва жамоавий мулкдорларга

тегишли корхона ва ташкилотларга бўлинишлари мумкин.

Юридик шахс ўзининг таъсис ҳужжатларида назарда тутилган фаолият мақсадларига мувофиқ фуқаролик ҳуқуқ лаёқатига эга бўлади.

Юридик шахснинг ҳуқуқ лаёқати у тузилган пайтдан бошлаб вужудга келади ва уни тугатиш яқунланган пайтдан эътиборан тугатилади.

Юридик шахснинг махсус ҳуқуқ лаёқати унинг устави, низоми ёки қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

Юридик шахснинг филиали ҳам юридик шахс томонидан берилган ваколатнома асосида иш берувчи сифатида фаолият юритиши мумкин.

Филиал юридик шахснинг у турган ердан ташқарида жойлашган ҳамда унинг барча вазифаларини ёки вазифаларининг бир қисмини, шу жумладан ваколатхона вазифаларини бажарадиган алоҳида бўлинмасидир.

Агар қонунда бошқача тартиб белгиланмаган бўлса, ваколатхона ва филиаллар юридик шахс ҳисобланмайди.

Юридик шахс шаклидаги иш берувчилар фаолият мақсадига кўра тижоратчи (тадбиркорлик субъекти бўлган ва нотижорат (фойда олиш мақсадини назарда тутмайдиган) ташкилотларидан иборат бўлишлари мумкин.

Давлат мулкига асосланувчи иш берувчилар – юридик шахслар давлат томонидан ўзларига юкланган ишлаб чиқариш, хизматлар кўрсатиш, бошқарув соҳасида фаолият юритиш билан банд бўладилар.

Корхона деганда белгиланган тартибда ваколатли давлат идорасида давлат рўйхатидан ўтиш орқали тадбиркорлик субъекти сифатида ташкил этилган, ўз уставида назарда тутилган фаолиятни амалга оширишга қодир бўлган хўжалик субъектидир.

Муассаса сифатида эса ижтимоий-бошқарув соҳасида иш юритадиган ваколатли орган назарда тутилади.



Ташкилот бўлиб хўжалик фаолиятини ёхуд бошқа ижтимоий-маданий фаолиятни ташкил этиш, мувофиқлаштириш, бошқариш вазифасини бажара оладиган субъект ҳисобланади.

Тижорат ташкилотлари хўжалик ширкатлари ва жамиятлари шаклида ташкил этилишлари мумкин. Хўжалик ширкатлари ва жамиятлари тўлиқ ширкат, коммандит ширкат, масъулияти чекланган ёки қўшимча масъулиятли жамият, акциядорлар жамияти шаклида бўлади.

Нотижорат ташкилотлари матлубот кооперативи, жамоат бирлашмалари, ижтимоий фондлар, муассасалар, юридик шахслар бирлашмалари ва фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари шаклида мавжуд бўладилар.

Юридик шахс қонунда рўйхати белгилаб қўйилган айрим фаолият турлари билан фақат махсус рухсатнома (лицензия) асосидагина шуғулланиши мумкин (масалан, банк хизматлари, суғурта хизматлари кўрсатиш ва бошқалар).

Юридик шахснинг ҳуқуқлари қонунда назарда тутилган ҳолларда ва тартибдагина чекланиши мумкин. Юридик шахснинг ҳуқуқларини чеклаш ҳақидаги қарор устидан судга шикоят қилиниши мумкин.

Хорижий корхоналар ва хорижлик инвесторлар иштирокидаги хўжалик субъектлари ҳам Ўзбекистон Республикасидаги хўжалик (тадбиркорлик) фаолияти давомида Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги талаблари асосида иш юритадилар ва бу қоида иш берувчи сифатидаги ваколатлари ҳамда мажбуриятларига ҳам тааллуқлидир. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 12-моддасига кўра чет эллик юридик ва жисмоний шахсларга тўлиқ ёки қисман тегишли бўлган ва Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган корхоналарда Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари қўлланилади.

Ўзбекистон Республикасининг “Чет эл инвестициялари тўғрисида”ги Қонунининг 12-моддасига кўра<sup>29</sup> чет эллик инвесторларнинг хўжалик фаолияти, шу жумладан чет эл инвестициялари иштирокидаги корхоналар, уларнинг шўъба корхоналари, филиаллари ва бошқа тузилмаларини, шунингдек хўжалик уюшмалари ва бирлашмаларини ташкил этиш, сотиш, қайта ташкил этиш ёки тугатиш, чет эл инвестициялари иштирокидаги

---

<sup>29</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси. 1998. № 5-6. 91-модда; 1999. № 9. 229-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2008. № 14-15. 86-модда; 2008. № 52. 513-модда; 2012. № 52. 584-модда; 2014. № 4. 45-модда; 2017. № 16. 265-модда.

корхоналарнинг фондларини шакллантириш, ижара шартномалари ва бошқа шартномаларини тузиш бўйича фаолияти Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

Чет эллик инвесторлар, чет эллик инвесторлар билан тузилган меҳнат шартномаларига мувофиқ Ўзбекистон Республикасида турган чет давлатлар фуқаролари ва Ўзбекистон Республикасидан ташқарида доимий равишда яшовчи фуқаролиги бўлмаган шахсларнинг шахсий эҳтиёжлари учун олиб кириладиган мол-мулкдан божхона божи ундирилмайди.

Чет эл инвестициялари иштирокидаги корхоналар ходимларининг меҳнат муносабатлари Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

Чет эл инвестициялари иштирокидаги корхона ходимларининг пенсия таъминоти Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

Айрим фуқаро қонун ҳужжатларига мувофиқ иш берувчи сифатида меҳнат муносабатларида иштирок этиши мумкин. Бироқ фуқаролар ўз маиший, рўзғор эҳтиёжларини қондириш мақсадида ўзга фуқароларни ишга ёллашлари мумкин ва бунда улар иш берувчига тааллуқли ҳуқуқларга эга бўладилар, мажбуриятларни бажарадилар.

Ўзбекистон Республикасининг “Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонуни 6-моддасига кўра, якка тартибдаги тадбиркорлик жисмоний шахс (якка тартибдаги тадбиркор) томонидан тадбиркорлик фаолиятини юридик шахс ташкил этмаган ҳолда амалга оширишдир.

Якка тартибдаги тадбиркорлик якка тартибдаги тадбиркор томонидан мустақил, мулк ҳуқуқи асосида ўзига тегишли бўлган мол-мулк негизида, шунингдек мол-мулкка эгаллик қилиш ва (ёки) ундан фойдаланишга йўл қўядиган ўзга ашёвий ҳуқуқ асосида амалга оширилади.

Якка тартибдаги тадбиркор Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда ходимларни ёллашга ҳақли.

Ҳунармандчилик фаолиятини амалга ошираётган якка тартибдаги тадбиркорлар товарлар тайёрлаш (ишлар бажариш, хизматлар

кўрсатиш) учун кўпи билан беш нафар шогирдни уларга тегишлича ҳақ тўлаган ҳолда жалб этишга ҳақлидир<sup>30</sup>

Меҳнат кодексининг 17-моддасига мувофиқ иш берувчи корxonани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш;

қонун ҳужжатларига мувофиқ якка тартибдаги меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш;

меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни лозим даражада бажаришни ходимдан талаб қилиш;

ўз манфаатларини ҳимоялаш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва бундай бирлашмаларга аъзо бўлиш ҳуқуқига эгадир.

Қонун, ўз навбатида, унга қуйидаги мажбуриятларни ҳам юклайди: иш берувчи ходимлар меҳнатини ташкил қилиши, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериши, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, ушбу Кодексга мувофиқ жамоа шартномаларини тузиши шарт.

Иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга хилоф ёки ходим ва бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавф туғдирувчи, уларнинг шаъни ва қадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмас (МКнинг 177-моддаси).

## **2.6. Ходимларнинг вакиллик органлари (касаба уюшмаси, меҳнат жамоаси) меҳнат ҳуқуқининг субъекти сифатида**

Меҳнат муносабатларида ходимлар номидан иш юритувчи ва уларнинг манфаатларини ифодаловчи вакиллик органлари ҳам иштирок этадилар. Улар ходимлар номидан иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузмасаларда, аммо меҳнат шартлари белгиланиши ўзгартирилиши, бекор қилинишида, ходимлар ҳуқуқ ҳамда манфаатларини иш берувчи олдида, маҳаллий ва марказий давлат бошқаруви органлари олдида ифода этилишида фаол қатнашадилар.

---

<sup>30</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012. № 18. 201-модда; 2013. № 18. 233-модда, № 41. 543-модда; 2014. № 49. 579-модда, № 50. 588-модда; 2015. № 33. 439-модда, № 52. 645-модда; 2016. № 52. 598-модда; 2017. № 1. 1-модда).

Меҳнат муносабатларида ходимлар вакиллик органларининг иштироки икки шаклда: касаба уюшмалари ва меҳнат жамоаси орқали таъмин этилади. Қонун бошқа шаклларда ходимлар вакиллик органлари иш юритишига ҳам йўл қўяди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 21-моддасига кўра, меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини ифода этишда вакил бўлиш ва бу манфаатларни ҳимоя қилишни корхонадаги касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар амалга ошириши мумкин, бу органларни сайлаш тартибини, уларнинг ваколатлари муддати ва миқдор таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди. Ходимлар вакиллик қилишни ҳамда ўз манфаатларини ҳимоя этишни ишониб топширадиган органни ўзлари белгилайдилар.

Барча вакиллик органлари ўз ваколатлари доирасида иш олиб боради ва ходимлар манфаатларини ҳимоя қилишда тенг ҳуқуқлардан фойдаланади.

Корхонада бошқа вакиллик органларининг ҳам бўлиши касаба уюшмаларининг ўз вазифаларини амалга ошириш борасидаги фаолиятига тўсқинлик қилмаслиги лозим.

Ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатларини битта вакиллик органи ифода этиши ва ҳимоя қилиши мумкин эмас.

Вакиллик органларининг фаолияти уларни сайлаган ходимларнинг қарорига биноан, шунингдек улар қонун ҳужжатларига зид хатти-ҳаракатлар содир этган тақдирда эса суд томонидан ҳам тугатилиши мумкин.

Касаба уюшмалари ходимлар вакиллигини амалга оширувчи энг йирик жамоат бирлашмаси бўлиб, бугунги кунда 7 млн.дан кўпроқ аъзони бирлаштиради.

Касаба уюшмаларининг ваколатлари ва вазифалар Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонунида белгиланган<sup>31</sup>.

Касаба уюшмаси кўнгилли жамоат ташкилоти бўлиб, ҳам ишлаб чиқариш ҳам ноишлаб чиқариш соҳаларидаги фаолият турига қараб, ўз аъзоларининг меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқларини ҳамда

---

<sup>31</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси. 1992. № 9. 344-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси 2002. № 1. 20-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами 2016. № 48. 546-модда.

манфаатларини ҳимоя қилиш учун муштарак манфаатлар билан боғланган меҳнаткашларни бирлаштиради.

Қонун касаба уюшмаларига қуйидаги соҳаларда ҳуқуқ ва ваколатларни беради:

1) Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси кенгашининг қонунлар ва меъёрий ҳужжатлар ишлаб чиқишда қатнашиш ҳуқуқлари;

2) касаба уюшмаларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя этиш соҳасидаги ҳуқуқлари;

3) касаба уюшмаларининг музокаралар олиб бориш ва жамоат шартномалари, битимлари тузиш ҳуқуқлари;

4) касаба уюшмаларининг меҳнаткашларни ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилиш ҳуқуқлари;

5) касаба уюшмаларининг меҳнат ва касаба уюшмалари тўғрисидаги қонунларга риоя этилишини назорат қилиш ҳуқуқлари;

6) меҳнат низоларини кўриб чиқишда касаба уюшмаларининг ҳуқуқлари;

7) касаба уюшмаларининг маъмурият томонидан жамоа шартномаси бажарилишини назорат қилиш ҳуқуқи ва бошқа ҳуқуқлар.

Давлат ва хўжалик идораларининг маъмурияти, жамоат ташкилотлари, мансабдор шахслар касаба уюшмаларининг ҳуқуқларига риоя этишлари, уларнинг фаолият кўрсатишларига кўмаклашишлари шарт. Бу идоралар ва шахслар касаба уюшмалари ҳуқуқларини бузганликлари ёки уларнинг қонуний фаолиятига тўсқинлик қилганликлари учун қонунларда белгиланган тартибда жавобгар бўладилар. Давлат ва хўжалик идораларининг маъмурияти жамоат ташкилотлари, мансабдор шахслар касаба уюшмаларининг вакиллари шу касаба уюшмаси аъзолари ишлаётган корхоналарга уставда белгиланган вазифаларни ва қонунларда белгилаб қўйилган ҳуқуқларни амалга ошириш учун киришларига тўсқинлик қилишга ҳақли эмас.

Ходимларнинг вакиллик органлари аъзоларига ўзларининг вакиллик фаолиятларини амалга оширишлари муносабати билан иш берувчи томонидан бирор-бир шаклдаги таъқиб қилинишдан ҳимоя этиш кафолатланади.

Вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимларга интизомий жазо беришга, улар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси

билан бекор қилишга, шунингдек вакиллик органлари таркибига сайланган ходимлар билан меҳнатга оид муносабатларни уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколоти тугаганидан кейин икки йил давомида иш берувчининг ташаббуси билан маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Вакиллик органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайлангани муносабати билан ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ходимларга уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколоти тугаганидан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) берилади.

Вакиллик органлари таркибига сайланган ходимларга тегишли иш (лавозим) бериш имконияти бўлмаган тақдирда улар конунларда ёки жамоа шартномалари, келишувларида назарда тутилган имтиёзлардан фойдаланадилар (МКнинг 25-моддаси).

Корхона ва ташкилотларнинг меҳнат жамоасига ҳам ходимлар ҳақ-ҳуқуқларини ҳимоя қилинишида муайян кафолатлар берилган.

## **2.7. Корхона ва ташкилотларда иш берувчининг вакиллиги**

Меҳнат муносабатларида нафақат ходимлар номидан иш кўрувчи вакиллик органлари, балки иш берувчи номидан вакиллик қилувчи органлар ҳам иш юритадилар.

Иш берувчининг вакиллиги корхонанинг бевосита ўзидаги ички вакилликка ҳамда корхона ташқарисида амалга ошириладиган ташқи вакилликка бўлинади.

Иш берувчи номидан ички вакилликнинг иш берувчи ташкил этган корхона маъмурияти амалга оширади.

Корхона, муассаса, ташкилот маъмурияти деганда унинг таркибий тузилишига кўра ҳамда яхлит ҳолда бошқариш мақсадини кўзловчи органлар ва мансабдор шахслар мажмуи назарда тутилади.

Корхона маъмурияти энг юқори бўғиндан тортиб, то энг қуйи даражагача бўлган, юклатилган вазифасига кўра иш берувчи томонидан тегишли ваколат берилган шахслардан ташкил топади. Ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш корхоналарида маъмурият корхона директори, унинг ўринбосарлари, цех ва бўлимларнинг бошлиқлари мастерлар, ишни ташкил этиш, бошқариш, мажбурий

йўсиндаги буйруқ ва фармойишлар бериш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахсларни ўз ичига олади.

Корхона ёки ташкилотнинг таркибий тузилиши, ҳар бир таркибий тузилманинг корхонадаги мақоми корхона устави (низоми)да мустаҳкамлаб қўйилади. Бундан ташқари, ҳар бир бўлим ёки цех вазифалари ва уларни бажариш учун берилган ҳуқуқ ҳамда ваколатлар тегишли таркибий бўлим ҳақидаги низомида ҳам белгилаб қўйилади.

Корхона ва ташкилотларда барча даражадаги мансабдор шахснинг маъмурият вакили сифатидаги ваколатлари, вазифалари ва жавобгарлиги тегишли мансаб йўриқномаларида, функцияларни ўзаро тақсимлаш тўғрисидаги буйруқ (фармойиш)да кўрсатиб қўйилади. Корхона маъмурияти вакиллари бўлган органлар ва мансабдор шахслар иш берувчи номидан ҳамда унинг манфаатлари йўлида қонун талабларига кўра иш олиб бордилар.

Корхона маъмурияти яккабошчиликка асосланувчи ёки коллегиял тарзда иш кўрувчи бўлиши мумкин. *Масалан, давлат корхоналарида, якка шахслар томонидан ташкил қилинадиган ва бошқариладиган хусусий корхоналарда маъмурият иш услуби кўпроқ якка бошчиликка таянса, корпоратив корхоналарда (Жамоа корхоналари, акциядорлик жамиятлари, қўшма корхоналар ва бошқалар) маъмурият коллегияликка асосланиб иш юритади ва корхонанинг бошқарилишида унинг раҳбари билан бир қаторда коллегиял иш олиб борувчи органлар (кузатув кенгаши, бошқаруви, раёсати ва ҳоказо) ҳам муҳим ўрин тутадилар. Бундай корхоналарнинг устав ёки низомида коллегиял орган ва якка бошчилик асосида ишловчи раҳбар ваколатлари ўзаро чегаралаб қўйилади.*

Корхоналарнинг унинг ташқарисидаги вакиллари вазифасини унинг ваколатхоналари, филиаллари, доимий муассасалари, диллерлари бажарадилар. Корхона вакили сифатида унинг филиали ва ваколатхонаси ваколатлари мазмуни, доираси иш бекрувчи (раҳбар) ёки мулкдор томонидан берилган ваколатнома (ишончнома)га кўра белгиланади. Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 47-моддасига кўра ваколатхона юридик шахснинг у турган ердан ташқарида жойлашган, юридик шахс манфаатларини ифодаладиган ва уларни ҳимоя қиладиган алоҳида бўлинмасидир.

Филиал юридик шахснинг у турган ердан ташқарида жойлашган ҳамда унинг барча вазифаларини ёки вазифаларининг бир қисмини,

шу жумладан ваколатхона вазифаларини бажарадиган алоҳида бўлинмасидир.

Агар қонунда бошқача тартиб белгиланмаган бўлса, ваколатхона ва филиаллар юридик шахс ҳисобланмайди. Улар ўзларини ташкил этган юридик шахс томонидан мол-мулк билан таъминланадилар ҳамда у тасдиқлаган низомлар асосида иш олиб борадилар. Ваколатхона ва филиалларнинг раҳбарлари юридик шахс томонидан тайинланади ҳамда унинг ишончномаси асосида иш олиб боради.

Филиаллар тегишли ҳолларда иш берувчи томонидан юридик шахс ваколатлари билан таъминланиши ва меҳнат муносабатларида иш берувчи сифатида қатнашиши мумкин. *Масалан, Ўзбекистон Республикаси Марказий банки тўғрисидаги Қонуннинг 8-моддасига кўра, Марказий банк Қорақалпоғистон Республикаси пойтахти, вилоятларнинг марказлари ва Тошкент шаҳрида юридик шахс мақомига эга бўлмаган бош бошқармалар тузади. Ушбу бош бошқармаларга иш берувчи ваколатлари берилган бўлиб, улар ходимларни ишга қабул қилиш, ишдан бўшатиш, рағбатлантириш ёки интизомий жазо қўллаш ҳуқуқига эгадирлар.*

Иш берувчилар номидан вакиллик қилиш ҳуқуқлари, шунингдек улар томонидан таъсис этилган ёки улар аъзолари бўлган турли уюшмалар, ассоциациялар ва бошқа жамоат бирлашмаларига ҳам берилиши мумкин. Бундай бирлашма ва уюшмаларнинг ваколатлари ҳажми унинг аъзолари томонидан тасдиқланган уставга биноан белгиланади. Иш берувчилар, шунингдек белгилаб қўйилган тартибда халқаро ҳамкорликни амалга оширишлари ва ўзларининг халқаро касбий уюшмаларига аъзо бўлишлари мумкин.



### Назорат саволлари

1. Меҳнат ҳуқуқий муносабати тушунчаси ва моҳияти ҳақида нималарни биласиз?
2. Меҳнат ҳуқуқий муносабатлари қандай асослардан вужудга келади?
3. Меҳнат ҳуқуқий муносабатларнинг қандай турларини биласиз?
4. Меҳнат ҳуқуқий муносабат объектлари нималар саналади?



5. Меҳнат ҳуқуқий муносабат субъектлари кимлар бўлиши мумкин?

6. Меҳнат ҳуқуқ лаёқати ва меҳнат муомала лаёқати қандай лаёқат ва уларнинг мазмуни нима билан белгиланади?

7. Меҳнат ҳуқуқий муносабат субъектлар қандай турларга бўлинади?

8. Ходим ким, унинг меҳнат ҳуқуқ-муомала лаёқати нималардан иборат?

9. Айрим тоифадаги фуқаролар меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатида қандай алоҳида хусусиятларга эга?

10. Иш берувчи ким ва унинг қандай турлари бор?

11. Иш берувчининг меҳнат ҳуқуқ-муомала лаёқати нима?

12. Ходимларнинг вакиллик органи ким ва қонунга кўра унга қандай ваколатлар ҳамда кафолатлар берилган?

13. Иш берувчининг вакиллиги ҳақида сўзлаб беринг.



### Мавзу юзасидан масалалар

1. “Илм-Зиё” номли нашриёт институт професссорлари Исаев ва Салимовлар билан улар томонидан тақдим қилинган қўлёзмани чоп этиш тўғрисида шартнома туздилар. Дарсликда нашр этиш билан боғлиқ ишлар муҳаррирлик нашриётнинг катта муҳаррири Муротовага топширилди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

2. Фуқаро Азимов судга даъво аризаси билан мурожаат қилди ва “Отчопар” бозорида савдо қилувчи якка тадбиркор Назиров ўзини ишга қабул қилганини, ўн ой давомида унинг ишларини қилиб, савдо сотиқ ишларида ёрдам бериб юрганини ва Назиров унга меҳнат таътили бермасдан ҳамда олдиндан огоҳлантирмасдан ишдан бўшатиб юборганини кўрсатиб, ҳуқуқларини ҳимоя қилишлари сўради.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

3. Фуқаро Ҳакимов судга мурожаат қилиб, “Абдулла” хусусий фирмасида дурадгор бўлиб ишлаши, иш ҳақи тўлаш пайтида

бир хил малакали ва бир ишни бажарганлиги учун фирма соҳибининг укаси Муслимовга ўзига нисбатан уч баравар кўп иш ҳақи тўлаганлигини баён этиб, ижтимоий адолат тикланишини сўраган.

Фирма вакили суддаги ўз изоҳида хусусий фирма иш ҳақи тўлашни мустақил ҳал этиши боис талаб асоссиз эканлигини кўрсатган.

*Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.*



## Глоссарий

**Ходим** – иш берувчи билан меҳнат муносабатларига киришган жисмоний шахс;

**Иш берувчи** – ходим билан меҳнат муносабатларига киришган юридик ёхуд жисмоний шахс.

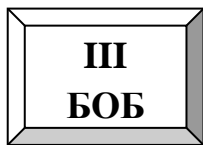
**Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар** – ходим билан иш берувчи ўртасидаги ходим томонидан ҳақ эвазига шахсан муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда бажариш ҳақидаги меҳнат шартномаси, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувга асосланган муносабатдир.

**Меҳнат ҳуқуқининг субъектлари** – меҳнат қонунчилиги нормалари билан тартибга солинадиган ижтимоий муносабатларнинг иштирокчиси ва доимий меҳнат ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга бўлган ҳамда уларни амалга оширадиган жисмоний ва юридик шахслар.

**Меҳнатга оид ҳуқуқий лаёқат** – меҳнат қонунчилиги нормаларига биноан субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга бўла олиш қобилияти.

**Меҳнатга оид ҳуқуқий муомала лаёқати** – қонунчиликка мувофиқ ҳуқуқ ва мажбуриятларни муайян хатти-ҳаракатлар орқали амалга ошириш қобилияти.

**Деликт лаёқат** – меҳнат қонунчилиги билан назарда тутилган ва юклатилган мажбуриятларнинг ижроси учун жавобгарлик.



## МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИДА ИЖТИМОЙ ШЕРИКЧИЛИК

3-боб меҳнат муносабатларидаги ижтимоий шерикчилик масалаларини ёритишга бағишланган бўлиб, меҳнат муносабатларида ижтимоий шерикчилик ва унинг жамоа шартномалари ҳамда жамоа келишувлари орқали амалга оширилиши, жамоа шартномаси ва жамоа келишувлари, корхона ҳамда ташкилотларда уларнинг ижтимоий шерикчилик муносабатларини тартибга солинишидаги ўрни ва аҳамияти берилган.

*Калит сўзлар: Ижтимоий шерикчилик. Ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллиги. Жамоа шартномаси. Жамоа шартномаси тузиши. Жамоа келишувлари. Бош келишув. Тармоқ келишуви. Худудий келишув.*

Мамлакатимизда кучли давлатчиликдан кучли фуқаролик жамияти барпо этишга томон йўл тутилгани туфайли қарама-қаршиликларни ўзаро конфликтлар, қарама-қарши туришлар орқали эмас, балки ҳамкорлик, ижтимоий шерикчиликни йўлга қўйиш йўли билан ҳал этиш имконияти яратилди.

Ходимлар ва иш берувчилар ўртасидаги ижтимоий шерикчилик корхонани биргаликда бошқариш, унинг ривожланиши ва самарадорлигини юксалтиришга қаратилган ишлаб чиқариш-иктисодий тадбирлар ишлаб чиқиш ва уларни амалга ошириш, корхона ходимлари моддий турмуш шароитларини яхшилаш уларни ва оила аъзоларини ижтимоий муҳофаза қилиш юзасидан биргаликда чора-тадбирлар кўриш, корхонани бишқариш самарадорлигини оширишга қаратилган локал меъёрий ҳужжатлар тизимини такомиллаштириб бориш, иш жараёнида ходимлар ҳаёти ва саломатлигини ҳимоялаш, касб касалликлари юз беришининг олдини олиш мақсадларига қаратилиши мумкин. Ишлаб чиқаришдаги ижтимоий шерикчиликининг натижаларидан ходимлар ҳам, иш берувчи ҳам тўла манфаатдор бўлиши бундай шерикчилик алоқаларини давом эттиришнинг ҳаракатлантирувчи кучи ва бош мотиви саналади.

Жамоа шартномаси ва жамоа келишуви ходимлар ҳамда иш берувчилар ижтимоий ҳамкорлиги ва шерикчилигининг асосий

шакли саналади. Зероки, ушбу локал ҳужжатларда корхона ишлаб чиқариш ҳаёти ҳам, ижтимоий ҳаёти ҳам тўла ўз аксини топади.

Жамоа шартномаси тузиш ва унда ходимларга ҳам, иш берувчига ҳам тааллуқли ўзаро мажбуриятлар назарда тутилиши, бу мажбуриятларнинг бажарилиш усуллари, ижросини назорат қилиш ва бажарилмаганлиги учун жавобгарлик механизмларининг белгилаб олиниши корхона ишлаб чиқариш фаолиятига ҳам, ходимларнинг моддий, маданий-маиший ва ижтимоий аҳволига ҳам ижобий таъсир қилади.

Мамалакатимизда ижтимоий шерикчиликни яхши йўлга қўйиш учун керакли ҳуқуқий база барпо қилинган бўлсада, аммо, бозор муносабатларининг чуқурлашиб бораётганлиги, малакатимизда фуқаролик жамияти яратиш ишлари кўламининг кенгайиб бораётгани, жамиятни эркинлаштириш юзасидан юритилаётган изчил сиёсат бу соҳадаги ишлар миқёсини кенгайтиришни тақозо қилмоқда. Бунда ходимлар ва иш берувчилар ўртасидаги ижтимоий шерикчилик тушунчасига легал тариф берувчи ҳамда унинг мақсад-моҳияти, амалга оширилиш тамоиллари ва шакллари назарда тутувчи нормалар Меҳнат кодексига киритилиши лозим. Шунингдек, бизнинг фикримизча, Ўзбекистон Республикаси Халқаро меҳнат ташкилотининг 1981 йилда қабул қилинган “Жамоа шартномалари тузишга кўмаклашиш тўғрисида”ги 154-сонли Конвенциясини ратификация қилса ва унинг қоидаларини миллий меҳнат қонунчилигига кенгроқ имплементациялаш мақсадга мувофиқ бўлар эди.

### **3.2. Жамоа шартномаси тушунчаси ҳамда унинг корхона ва ташкилотлардаги аҳамияти**

Жамоа шартномаси ходимлар ҳамда иш берувчиларнинг ижтимоий шерикчилиги йўли билан корхоналардаги меҳнат муносабатларини тартибга солиш воситаси сифатида бир томондан, корхонани идора қилишдаги иш берувчи автономлигини, иккинчидан эса, ходимлар жамоасининг ҳам корхонани бошқаришда иштирок эта олиш ҳуқуқлари рўёбга чиқарилишини англатади.

Ҳозирги кунда жамоа шартномаси локал-ҳуқуқий акт, корхона даражасида меҳнага оид муносабатларни тартибга солувчи “ўзига ҳос кодекс” тусини олиб бормоқда.

Жамоа шартномаси ҳуқуқ ижодкорлиги кўринишларидан бири сифатида локал-норматив йўл билан меҳнат шароитларини ўрнатиш вазифасини бажаради.



***Жамоа шартномаси корхонада иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжатдир.***

Жамоа шартномаси ўзининг мазмуни ва функцияларига кўра оддий фуқаролик ҳуқуқий битимлардан фарқ қилади, чунки ундан кўзланган мақсад икки тарафда Ўзбекистон Республикаси ҳуқуқ ва мажбуриятлар туғдиришгагина қаратилган эмас, жамоа шартномаси корхонада юз берувчи кўпчилик ўртасидаги ўзаро муносабатларни давлат ҳуқуқий тизимидан ташқарида турган ҳолда тартибга солишга, ходимлар ва иш берувчи учун мажбурий бўлган “ўйин қоидалари”ни жорий қилишга, бу қоидаларга риоя этилишини кузатиб боришга, бажарилишини таъминлашга қаратилган битимдир. Жамоа шартномасининг қоидалари нафақат унинг тарафлари саналувчи шахсларга, балки унга алоқаси бўлмаганларга ҳам татбиқ қилинади (масалан, шартнома қабул қилиб бўлинганидан сўнг ишга кирган янги ходимларга, корхонада меҳнат битимига ассан меҳнат қилувчиларга, вафот этган ходимнинг оила аъзоларига, корхонада ишлаб пенсияга чиққан фахрийларга ва ҳоказо).

Айни пайтда жамоа шартномаси оммавий ҳуқуқий (публично-правовой) кучга эга бўлган норматив ҳужжат ҳам эмас, чунки унинг тарафдорлари бўлган иш берувчи ҳам, ходимлар вакиллик органи ҳам оммавий ҳокимиятга эга эмас ва жамоа шартномаси шартлари тарафларнинг ўзаро келишуви билан қабул қилингандир. Жамоа шартномаси ижтимоий шерикчиликка оид муносабатларни корхона доирасида тартибга солувчи локал норматив ҳужжат сифатида икки социал гуруҳ: иш берувчи (корхона мулкдори, тадбиркор) ҳамда ёлланма ходимлар манфаатини ўзида ифодалайди ва шу сабабли бипартизм номини олди.

Жамоа битимларининг юқори даражада ва кенг миқёсда амалга ошириладиган шакли бўлиб жамоа келишувлари ҳисобланади. Улар

тармоқ, ҳудуд ёки иқтисодиётнинг барча тармоқлари даражасидаги локал меъёрий ҳужжат саналади.



***Жамоа келишуви муайян касб, тармоқ, ҳудуд ходимлари учун меҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва ижтимоий кафолатлар белгилаш борасидаги мажбуриятларни ўз ичига олувчи норматив ҳужжат саналади.***

Жамоа келишуви жамоа шартномасидан фарқли равишда бир корхона миқёсида эмас, балки каттароқ миқёсда (ҳудуд, тармоқ) амал қилади ва ўз аҳамияти жиҳатдан муҳим бўлган ижтимоий шерикчилик муносабатларини катта ҳудудда (бир неча юзлаб, ҳатто минглаб корхона доирасида тартибга солади.

Жамоа шартномавий тартибга солиш воситаси сифатида жамоа шартномаси ва келишувлари меҳнат ҳуқуқининг умумий қисмига тааллуқли саналади, чуни улар воситасида меҳнат ҳуқуқининг барча институтларига оид қоидалар ва нормалар комплекс ҳолда жорий қилинади. Жамоа шартномаларида корxonанинг идоравий бўйсунуши, мулкчилик шакли, иш юритиш усулидан қатъи назар, меҳнат шарт-шароитлари белгиланади ва меҳнат шароитларини белгиловчи юридик ҳужжат бўлиб хизмат қилади.

*Жамоа шартномалари ва келишувлари тузиш қуйидаги тамойилларга таянади:*

– қонун ҳужжатлари нормаларига амал қилиш;

– тарафлар вакилларининг ваколатлилиги;

– тарафларнинг тенг ҳуқуқлилиги;

– жамоа шартномалари, келишувлари мазмунини ташкил этувчи масалаларни танлаш ва муҳокама эркинлиги;

– мажбуриятлар олишининг ихтиёрийлиги;

– олинаётган мажбуриятларнинг ҳақиқатда бажарилишини таъминлаш;

– текшириб боришининг мунтазамлиги;

Жамоа шартномаси ўз мазмунига кўра қонун талабларига мос бўлиши лозим ва унда ходимлар аҳволини меҳнат қонун ҳужжатларида назарда тутилганидан ёмонлаштирувчи нормалар белгиланиши мумкин эмас, чунки Меҳнат кодексининг 5-моддасига кўра меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас.

### **3.3. Жамоа шартномасининг тарафлари, тузилиш тартиби ҳамда унинг мазмуни**

Жамоа шартномаси ижтимоий шерикчиликка оид меҳнат муносабатларини тартибга солувчи норматив ҳужжат сифатида мулкчилик шакли, хўжалик юритиш усули, қайси тармоққа мансублигидан қатъи назар, барча турдаги корхона ва ташкилотларда тузилиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 36-моддасига кўра, жамоа шартномаси, бир тарафдан, ходимлар томонидан касаба уюшмалари ёки ўзлари ваколат берган бошқа вакиллик органлари орқали, иккинчи тарафдан бевосита иш берувчи ёки у ваколат берган вакиллар томонидан тузилади.

Юқоридаги норма жамоа шартномаси икки тараф: иш берувчи ҳамда ходимлар вакиллик органлари ўртасида тузилишини назарда тутди. Модда мазмунига кўра корхоналарнинг корхона жойлашган ҳудудан бошқа ҳудудда фаолият юритувчи филиаллари ва бошқа таркибий қисмлари ҳам иш берувчи томонидан берилган ваколат асосида (бош корхона иш берувчисининг филиал раҳбарига берган ваколатига кўра) жамоа шартномаси тузиши мумкин саналади.

Меҳнат қонунчилиги (Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнатга оид қонун ҳужжатлари, касаба уюшмалари фаолиятини тартибга солувчи қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатлари) жамоа шартномаси тарафларининг шартнома иштирокчиси сифатидаги юридик мақомини (ваколатлари ва мажбуриятларини) белгилаб беради.

Иш берувчи билан жамоа шартномасини тузиш зарурлиги ҳақида қарор қабул қилиш ҳуқуқи касаба уюшмасига, ходимлар томонидан

ваколат берилган бошқа вакиллик органига ёки бевосита меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)га берилгандир.

Жамоа шартномалари корхоналарда, уларнинг юридик шахс ҳуқуқи берилган таркибий бўлинмаларида тузилади.

Меҳнат кодексининг 31-моддасига кўра ҳар қайси тараф жамоа шартномаси, келишувини тузиш ва ўзгартириш юзасидан музокаралар олиб бориш ташаббуси билан чиқишга ҳақлидир.

Касаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўзларини вакил қилган ходимлар номидан музокаралар олиб бориш, жамоа шартномасига, келишувига ўзларини вакил қилган ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилувчи иловалар таклиф этиш ва уларни имзолашга ҳақлидир.

Агар ходимлар томонидан бир вақтнинг ўзида ходимларнинг бир нечта вакиллик органи қатнашаётган бўлса, улар музокаралар олиб бориш, жамоа шартномаси ёки келишувининг ягона лойиҳасини ишлаб чиқиш ва бундай шартнома ёки келишувни тузиш учун бирлашган вакиллик органи ташкил этадилар.

Жамоа шартномаси, келишувини тузиш, ўзгартириш ва тўлдириш учун иш берувчи, иш берувчилар бирлашмаси (уларнинг вакиллари) билан касаба уюшмалари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари ўртасида музокаралар олиб борилади. Зарур ҳолларда музокараларда ижро этувчи ҳокимият органлари иштирок этадилар. Иш берувчилар, ижро этувчи ҳокимият органлари касаба уюшмалари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари кўриб чиқиш учун таклиф этган меҳнатга оид ва ижтимоий-иқтисодий масалалар юзасидан музокаралар олиб боришга мажбурдирлар.

Тегишли ёзма хабар олган тараф етти кунлик муҳлат ичида музокараларга киришиши шарт.

Аввалги жамоа шартномаси, келишувининг амал қилиш муддати тугашига қадар уч ой мобайнида ёки бу ҳужжатлар билан белгилаб қўйилган муддатда ҳар қайси тараф бошқа тарафга янги жамоа шартномасини, келишувини тузиш юзасидан музокаралар бошлаш тўғрисида ёзма хабар беришга ҳақлидир.

Жамоа шартномасининг лойиҳаси корxonанинг бўлинмаларида ходимлар томонидан муҳокама қилиниши керак ва у билдирилган фикр ва таклифлар ҳисобга олинган ҳолда ишлаб такомилга етказилади.

Ишлаб такомилга етказилган лойиҳа меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) муҳокамасига қўйилади.



Музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномаси, келишувининг лойиҳасини тайёрлаш учун тарафлар тенг ҳуқуқлилиқ асосида тегишли ваколатларга эга бўлган вакиллардан иборат комиссия тузадилар.

Комиссиянинг таркиби, музокараларнинг муддати, ўтказиладиган жойи ва кун тартиби тарафлар қарори билан белгиланади.

Музокараларда иштирок этаётган тарафларга жамоа шартномаси, келишувининг мазмунини ташкил этувчи масалаларни танлаш ва муҳокама қилишда тўла эркинлик берилади.

Иш берувчилар ва уларнинг бирлашмалари, ижро этувчи ҳокимият органлари касаба уюшмаларига, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига музокаралар учун ўзларидаги зарур маълумотларни беришлари шарт. Музокараларнинг қатнашчилари, музокара олиб бориш билан боғлиқ бўлган бошқа шахслар, башарти ўзлари олган маълумотлар давлат ёки тижорат сири бўлса, уларни ошкор қилмасликлари керак. Бу маълумотларни ошкор қилган шахслар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

Агар музокаралар жараёнида тарафлар ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра муросага кела олмаган бўлсалар, баённома тузилиб, унга тарафларнинг бу сабабларни бартараф этиш учун зарур чоралар ҳақидаги тугал равишда баён этилган, шунингдек музокараларни қайта тиклаш муддатига доир таклифлари киритилади.

Музокаралар чоғида келиб чиқадиган ихтилофлар жамоаларга доир меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган тартибда ҳал этилади.

Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилишини тарафлар белгилайди.

Жамоа шартномасига иш берувчи ва ходимларнинг қуйидаги масалалар бўйича ўзаро мажбуриятлари киритилиши мумкин:

меҳнатга ҳақ тўлаш шакли, тизими ва миқдори, пул мукофотлари, нафақалар, компенсациялар, қўшимча тўловлар;

нархларнинг ўзгариб бориши, инфляция даражаси, жамоа шартномаси билан белгиланган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;

ходимларни иш билан таъминлаш, қайта ўқитиш, ишдан бўшатиб олиш шартлари;

иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат таътилларининг муддатлари;

ходимларнинг, шу жумладан аёллар ҳамда ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат шaroитлари ва меҳнат муҳофазасини яхшилаш, экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш;

корхонани ва идорага қаршли турар жойни хусусийлаштириш вақтида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

ишни таълим билан қўшиб олиб боровчи ходимлар учун имтиёзлар;

ихтиёрий ва мажбурий тарздаги тиббий ҳамда ижтимоий суғурта;

иш берувчи томонидан ўз ходимларининг шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварақларига қўшимча бадаллар киритиш миқдорлари ва муддатлари;

жамоа шартномасининг бажарилишини текшириб бориш, тарафларнинг жавобгарлиги, ижтимоий шериклик, касаба уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига фаолият кўрсатиш учун тегишли шaroит яратиб бериш.

Жамоа шартномасида корхонанинг иқтисодий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда бошқа шартлар, шу жумладан, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган нормалар ва қоидаларда кўрсатилганига қараганда имтиёзлироқ меҳнат шартлари ва ижтимоий-иқтисодий шартлар (қўшимча таътиллар, пенсияларга тайинланадиган устамалар, муддатдан илгари пенсияга чиқиш, транспорт ва хизмат сафари харажатлари учун компенсациялар, ходимларни ишлаб чиқаришда ҳамда уларнинг болаларини мактабда ва мактабгача тарбия муассасаларида текин ёки қисман ҳақ тўланадиган тарзда овқатлантириш, бошқа қўшимча имтиёз ва компенсациялар) ҳам киритилиши мумкин.

Башарти, амалдаги қонунларда норматив тусдаги қоидалар жамоа шартномасида, албатта, мустаҳкамлаб қўйилиши шарт деб бевосита кўрсатма берилган бўлса, бундай қоидалар жамоа шартномасига киритилади.

Жамоа шартномасини муҳокама қилиш ва қабул қилиш ҳуқуқи корхона меҳнат жамоаси умумий мажлиси (конференцияси)га берилган бўлиб, Меҳнат жамоасининг йиғилиши унда ходимларнинг ярмидан кўпроғи иштирок этган бўлса, ваколатли ҳисобланади.

Меҳнат жамоасининг конференцияси башарти унда делегатларнинг камида учдан икки қисми иштирок этган бўлса, ваколатли ҳисобланади.

Жамоа шартномаси башарти уни умумий йиғилишда (конференцияда) иштирок этаётганларнинг эллик фоизидан кўпроғи ёқлаб овоз берган бўлса, маъқулланган ҳисобланади.

Агар жамоа шартномасининг лойиҳаси маъқулланмаса, тарафларнинг вакиллари уни умумий йиғилишда (конференцияда) билдирилган таклиф-истакларни эътиборга олган ҳолда ишлаб такомилга етказдилар ҳамда ўн беш кун ичида умумий йиғилиш (конференция) муҳокамасига қайта тақдим этадилар.

Умумий йиғилишда (конференцияда) маъқулланганидан кейин тарафларнинг вакиллари жамоа шартномасини уч кун ичида имзолайдилар.

Жамоа шартномаси имзоланган вақтдан эътиборан ёки жамоа шартномасида кўрсатилган кундан бошлаб кучга киради ҳамда тарафлар белгиланган муддат давомида амал қилади.

Белгиланган муддат тугагач, жамоа шартномаси тарафлар янги шартнома тузгунча ёки амалдаги шартномани ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

Корхона қайта ташкил этилганда шу қайта ташкил қилиш даврида жамоа шартномаси ўз кучини сақлаб қолади, шундан кейин тарафлардан бирортасининг ташаббуси билан қайта кўриб чиқиши мумкин.

Корхона таркиби, тузилиши, бошқарув органининг номи ўзгарган, корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам жамоа шартномаси ўз кучини сақлаб қолади.

Корхона мол-мулкининг эгаси ўзгарганда жамоа шартномаси ўз кучини олти ой мобайнида сақлаб қолади.

Бу даврда тарафлар янги жамоа шартномасини тузиш ёки амалдагисини сақлаб қолиш, ўзгартириш ва тўлдириш ҳақида музокаралар бошлашга ҳақли.

Жамоа шартномаси қайта кўриб чиқиладиганида аввалги жамоа шартномасида ходимлар учун назарда тутилган имтиёزلарни сақлаб қолиш ва бошқа шартларни бажариш мумкинлиги тўғрисидаги масала ҳал этилиши керак.

Корхона қонун ҳужжатларида белгиланган тартиб ва шартлар асосида тугатиладиганда жамоа шартномаси бутун тугатиш ишлари олиб бориладиган муддат давомида ўз кучини сақлаб қолади.

Жамоа шартномасида назарда тутилган мажбуриятларнинг бажарилишини тарафларнинг вакиллари, меҳнат жамоаси, шунингдек

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг тегишли органлари текшириб борадилар

Жамоа шартномасини имзолаган шахслар ҳар йили ёки шартноманинг ўзида махсус кўрсатилган муддатларда мажбуриятларнинг бажарилиши ҳақида меҳнат жамоасининг умумий мажлисида (конференциясида) ҳисобот бериб турадилар.

Текшириш олиб бориш вақтида тарафлар ўзларидаги зарур бўлган барча маълумотларни тақдим этишлари шарт.

Жамоа шартномасининг бажарилиши унинг тарафлари томонидан таъмин этилади ва Жамоа шартномалари ҳамда келишувлари тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун иш берувчи манфаатларини ифода этувчи шахслар қуйидаги ҳолларда:

1) жамоа шартномаси, келишувини тузиш, ўзгартириш ёки тўлдириш юзасидан олиб борилаётган музокараларда қатнашишдан бўйин товлаганлик ёки уларни ишлаб чиқиш ва тузиш муддатини бузганлик ёхуд тарафлар белгилаган муддатда тегишли комиссиянинг ишини таъминламаганлик учун;

2) музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномаси, келишувига риоя этилиши устидан текшириш олиб бориш учун керакли ахборот тақдим этмаганлик учун;

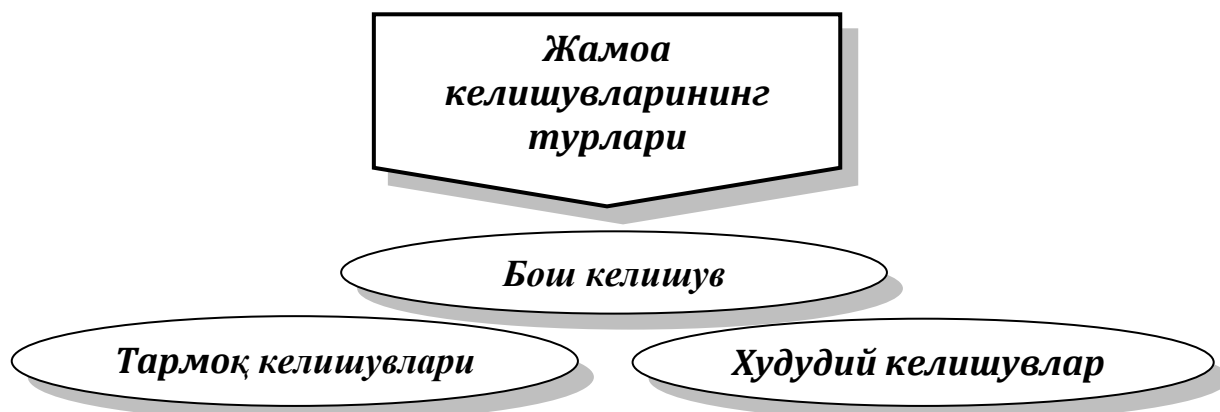
3) жамоа шартномаси, келишуви мажбуриятларини бузганлик ва бажармаганлик учун ҳуқуқий жавобгар бўладилар.

Касаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органи талабига кўра мулкдор ёки у вакил қилган шахс жамоа шартномаси мажбуриятлари бузилишида ёки бажарилмаслигида айбдор бўлган раҳбарга нисбатан қонун ҳужжатларида назарда тутилган чораларни кўриши шарт.

Ходимлар вакиллик органлари мансабдор шахсларининг жамоа шартномаси шартларини бажармаганлиги учун ҳуқуқий жавобгарлиги назарда тутилмаган ва улар ушбу масалалар ўзларининг хизмат вазифалари жумласига кирганларидагина ҳуқуқий жавобгар қилинишлари мумкин ва бошқа ҳолларда уларнинг жавобгарлиги маънавий-ахлоқий, жамоат жавобгарлигидан иборатдир.

### 3.4. Жамоа келишувлари ва уларнинг ижтимоий шерикчилик муносабатларининг тартибга солинишидаги ўрни

Юқорида қайд этиб ўтилганидек, жамоа келишув ҳудудий ва тартибга солинадиган масалалари жиҳатдан кенг миқёсда амал қиладиган локал меъёрий ҳужжатдан иборат бўлиб, муайян касб, тармоқ, ҳудуд ходимлари учун меҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва ижтимоий кафолатлар белгилаш борасидаги мажбуриятларни ўз ичига олувчи норматив ҳужжат саналади.



Жамоа келишувлари музокараларда иштирок этаётган тарафларнинг келишувига мувофиқ икки тарафлама ва уч тарафлама бўлиши мумкин. Келишувни тузиш вақтида учинчи тараф сифатида ижро этувчи ҳокимият органи иштирок этиши мумкин.

Касаба уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллик органлари иш берувчи ёки иш берувчининг вакили бўлмаган ижро этувчи ҳокимият органидан улар билан икки тарафлама келишув тузишни талаб этишга ҳақли эмас.

Бош келишув Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчиларнинг Республика миқёсидаги бирлашмалари ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса, Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати билан ҳам тузиладиган норматив ҳужжат саналади.

Бош келишув ижтимоий-иқтисодий масалалар хусусида келишиб сиёсат олиб боришнинг умумий тамойилларини белгилаб беради.

Тармоқ келишувлари тегишли касаба уюшмалари (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги билан ҳам тузилади.

Тармоқ келишувлари тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартлари ва унга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимларининг (касбдошлар гуруҳларининг) ижтимоий кафолатларини белгилаб беради.

Худудий келишувлар тегишли касаба уюшмалари (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари билан ҳам тузилади.

Худудий келишувлар ҳудудларнинг хусусиятлари билан боғлиқ бўлган муайян ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш шартларини белгилайди.

Жамоа келишувларини ишлаб чиқиш ва тузиш музокаралар олиб бориш, келишувининг лойиҳасини тайёрлаш учун тарафлар тенг ҳуқуқлилиқ асосида тегишли ваколатларга эга бўлган вакиллардан иборат комиссияга топширилади.

Комиссиянинг таркиби, музокараларнинг муддати, ўтказиладиган жойи ва кун тартиби тарафлар қарори билан белгиланади.

Музокараларда иштирок этаётган тарафларга жамоа шартномаси, келишувининг мазмунини ташкил этувчи масалаларни танлаш ва муҳокама қилишда тўла эркинлик берилади.

Иш берувчилар ва уларнинг бирлашмалари, ижро этувчи ҳокимият органлари касаба уюшмаларига, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига музокаралар учун ўзларидаги зарур маълумотларни беришлари шарт.

Музокаралар чоғида тарафлар ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра муросага кела олмаган бўлсалар, баённома тузилиб, унга тарафларнинг бу сабабларни бартараф этиш учун зарур чоралар ҳақидаги тугал равишда баён этилган, шунингдек музокараларни қайта тиклаш муддатига доир таклифлари киритилади.

Ходимларнинг тегишли поғонадаги вакиллик органлари (уларнинг бирлашмалари) бир нечта бўлган тақдирда ходимлар томонидан ажратиладиган комиссия аъзолари шу органлар (уларнинг бирлашмалари) ўртасидаги келишувга мувофиқ белгиланади.

Жамоа келишувининг лойиҳаси комиссия томонидан ишлаб чиқилади ва келишув қатнашчиларининг ваколат берилган вакиллари томонидан имзоланади.

Тарафлар томонидан имзоланган жамоа келишуви, унинг иловалари етти кунлик муддат ичида келишув иштирокчиларига, шунингдек билдириш рўйхатидан ўтказиш учун Ўзбекистон

Республикаси Меҳнат вазирлигининг тегишли органларига юборилади.

Жамоа келишувларининг мазмунини тарафлар белгилайдилар.

Жамоа келишувларида:

- меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат шартлари ва уни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш тартиби;
- нархларнинг ўзгариб боришига, инфляция даражасига, келишувларда белгилаб қўйилган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;
- энг кам миқдори қонун ҳужжатларида назарда тутилган компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар;
- ходимларнинг ишга жойлашишига, уларни қайта ўқитишга кўмаклашиш;
- экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш ҳамда ишлаб чиқаришда ходимларнинг соғлиғини муҳофаза қилиш;
- ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус тадбирлар;
- давлат корхоналарини хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;
- ногиронлар ва ёшлар (шу жумладан, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар) меҳнатидан фойдаланиш мақсадида улар учун қўшимча иш жойлари ташкил этувчи корхоналарга бериладиган имтиёзлар;
- ижтимоий шериклик ҳамда уч тарафлама ҳамкорликни ривожлантириш, жамоа шартномаларини тузишга кўмаклашиш, меҳнат низоларининг олдини олиш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш тўғрисидаги қоидалар назарда тутилиши мумкин.

Жамоа келишувларида бошқа меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича қонун ҳужжатларига зид келмайдиган қоидалар ҳам бўлиши мумкин.

Жамоа келишуви у имзоланган ёки келишувда белгиланган вақтдан бошлаб кучга киради.

Жамоа келишувининг амал қилиш муддати тарафлар томонидан белгиланади ва у уч йилдан ошиб кетмаслиги лозим.

Жамоа келишуви ваколатли органлари шу келишувни тузган ходимларга ва иш берувчиларга нисбатан татбиқ этилади.

Уч тарафлама келишув тузилган тақдирда унинг амал қилиши ижро этувчи ҳокимиятнинг тегишли органига ҳам татбиқ этилади.

Барча поғонадаги жамоа келишувларининг бажарилиши бевосита тарафлар ёки улар ваколат берган вакиллар, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг тегишли органлари томонидан текшириб турилади. Текшириш вақтида тарафлар бу иш учун керакли маълумотларни тақдим қилишлари шарт.

Жамоа келишуви ижтимоий шерикчилик муносабатларини макро даражада тартибга солувчи локал меъёрий ҳужжат сифатида меҳнат шароитларини тармоқ ҳамда йирик ҳудуд доирасида белгиланишида муҳим ўрин тутади ҳамда тармоқ доирасида ходимлар моддий-турмуш, ишлаб чиқариш шароитларини ўзаро яқинлаштиришга, кенг миқёсда ижтимоий муҳофаза чоралари кўрилишига хизмат қилади.

Ижтимоий шерикчилик ва меҳнат муносабатларини шартномавий йўсиндаги локал меъёрлар воситасида тартибга солиш юзасидан жаҳон мамлакатларида бой тажриба тўпланган ва уларни ўрганиш мамлакатимиз миллий меҳнат қонунчилигини ривожлантиришга туртки берадиган омиллардан саналади.

Ижтимоий шерикчилик бўйича ғарбий Европа мамлакатларида салмоқли тажриба тўпланган ва бу тажрибалар уларнинг қонунчилик ҳужжатларида мустаҳкамлангандир.




*Масалан*, Германияда жамоа шартномаси амал қилиб турган вақтда забастовкалар ўзқизиш тақиқланади. Башарти ходимлар жамоа шартномаси шартлари иш берувчи томонидан бажарилмаётганидан норози бўлсалар, бундай ҳолларда улар судга шикоят қилишга ҳақли бўладилар. Расман фаолият юритадаиган уч томонлама орган бўлмасада, вақти-вақти билан федерал даражада иқтисодий ва ижтимоий масалалар хусусида маслаҳатлашувлар олиб борилади ва уларда давлат номидан иқтисодий экспертлар кенгаши ва касаба уюшмаси номидан немис касаба уюшмалари бирлашмаси иштирок этади.


Франция Республикасида корхона меҳнат жамоасининг ярмидан кўпи овоз берса, жамоа шартномаси кучга киради. Ходимлар ҳуқуқларини камситадиган ва қонунда белгиланганидан ёмонлаштириши мумкин бўлган қоидалар жамоа шартномасига киритилиши мумкин эмас. Корхонадаги паритет кенгашлар жамоа шартномаси бажарилиши устидан кузатиб боради ва тарафлардан бири норози бўлса, судга мурожаат қилиши мумкин. Касаба



уюшмалари суд қароридан қатъи назар, иш ташлаш эълон қилиши мумкин.


Францияда низоларни кўрувчи расмий орган мавжуд бўлмасада, бироқ ҳукумат вақти-вақти билан норасмий органлар вакиллари иштирокида маслаҳатлашувлар ўтказиб туради.

 Буюк Британияда расмий жиҳатдан умуммиллий ижтимоий шерикчилик шакли мавжуд эмас. Шунга қарамасдан, бу ерда Британия тредюнионлари ва Британия саноатчилари конфедерацияси томонидан кенг миқёсли ишлар амалга ошрилади.

 Бельгияда уч томонлама ҳамкорликнинг анча мукамал тизими юзага келган. Корхоналарда иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи даражасида масалалар ўзаро келишув орқали ҳал этилади.

Тармоқлар даражасида тарафларнинг қўшма комиссиялари иш олиб боради ва улар зиммасига меҳнат низоларини судга етиб боришининг олдини олиш, низоларни келишувлар йўли билан ҳал этиш вазифаси юкланган.

Тенг вакиллар ажратилгани ҳолда меҳнат бўйича миллий Кенгаш ташкил этилади ва у ҳукуматнинг расмий маслаҳат берувчи органи саналади.

 Шимолий Европа мамлакатларида ягона ижтимоий сиёсат олиб боровчи орган ташкил этишга ҳаракат қилинади. Финляндия ва Швеция давлатларида ижтимоий шерикчилик масалаларини қонун нормалари билан тартибга солинади, бошқаларида эса-жамоа шартномаларидан кенг фойдаланилади.

Кўпчилик шимолий Европа мамлакатларида келиштириш процедураси доимийликка асосан иш юритади ва низолар юз берганида уни кескин тус олишини кутиб ўтирмасдан кўриб ҳал қилади.

Меҳнат низолари судда (Меҳнат судларида) кўриб ҳал этилиши чоғида ҳам трипартизм тамойилига таяниб иш кўрилади ва суд таркиби ҳукумат томонидан тайинланган раис ва бир неча аъзо ҳамда касаба уюшмалари, тадбиркорлар уюшмалари вакиллари билан иборат бўлади.

Ижтимоий шерикчилик масалаларида жаҳоннинг илғор мамлакатлари тўпланган тажриба ва унинг асосида шаклланган қонунчилик тизимлари бизнинг миллий меҳнат қонунчилигимизни халқаро стандартлар талаблари асосида ривожлантириш, ҳуқуқий ислоҳотларимизда уларнинг бой тажрибасига таяниш имконини беради.



## Назорат саволлари

1. Меҳнат муносабатларида ижтимоий шерикчилик ҳақида нималарни биласиз?
2. Меҳнат муносабатлари тартибга солинишида локал меъёрий ҳужжатлар қандай ўрин тутди?
3. Жамоа шартномаси нима ва унинг функциялари нималардан иборат?
4. Жамоа шартномасининг мазмуни нималар, унинг тарафлари кимлар, жамоа шартномаси тузиш тамойиллари ҳақида сўзлаб беринг.
5. Жамоа шартномасини қабул қилиш тартиби қандай? Жамоа шартномаси қачон кучга киради?
6. Жамоа шартномасига қўшимча ва ўзгартиришлар киритиш тартиби қандай? Корхона тугатилганида, унинг мулкдори ўзгарганида жамоа шартномаси қандай амал қилади?
7. Жамоа келишуви нима?
8. Жамоа келишуви қандай ижтимоий вазифаларни бажаради?
9. Жамоа келишувининг тарафлари бўлиб кимлар қатнашадилар?
10. Трипартизм тамойили нимани англатади?
11. Жамоа келишувнинг амал қилиши қандай хусусиятларга эга?



## Мавзу юзасидан масалалар

1. “Фасфут” МЧЖнинг жамоа шартномасида нормаланмаган иш вақти учун ходимларга қўшимча пул тўловларни тўлашга оид нормалар киритилган бўлиб, уни киритиш учун корхона меҳнат жамоасининг 98 % овоз берган, ваҳоланки нормаланмаган иш вақти Меҳнат кодексида назарда тутилмаган.

*Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.*

2. «Асака» ДАК банкининг бошқарув раиси банк юристига корхонанинг жамоа шартномасини ишлаб чиқиш вазифасини берди.

Лойиҳа тайёр бўлгач, у директорлар бошқарув мажлисида муҳокама этилиб раис томонидан тасдиқланган. Шаҳар касаба уюшмаси томонидан ташкил этилган текширув жараёнида мазкур жамоа шартномаси ҳақиқий эмас деб топилди. Текширув натижасида прокуратура томонидан корхона раҳбариятига локал ҳужжатларни амалдаги қонунчиликка мувофиқлаштириш талаби билан тақдимнома киритилди.

*Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.*



## ГЛОССАРИЙ

**Меҳнат муносабатларида ижтимоий шеркчилик** – меҳнат ва меҳнатга оид муносабатларни жамоа-шартномавий тартибга солиш юзасидан бундай муносабатларнинг иштирокчиларини (иш берувчи(лар) ва ходимлар (уларнинг вакиллик органлари) тимсолида) ўзаро ҳаракатлари.

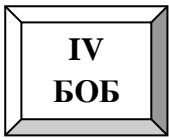
**Ходимларнинг вакиллиги** – меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини ифода этишда вакил бўлиш ва бу манфаатларни ҳимоя қилишни корхонадаги касаба уюшмалари ҳамда уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар амалга ошириши мумкин, бу органларни сайлаш тартибини, уларнинг ваколатлари муддати ва миқдор таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди.

**Жамоа музокаралар комиссияси** – касаба уюшмалари аъзолари, ходимларнинг бошқа вакиллик органлари, иш берувчининг вакилларидан ташкил топган жамоа музокаралар олиб бориш, шунингдек ягона жамоа шартномаси ёки жамоа келишув лойиҳасини ишлаб чиқиш учун шаклланган махсус ваколатли комиссия.

**Жамоа музокаралар** – жамоа шартномалар ва жамоа келишувлари мазмунини ташкил этувчи масалалар муҳокамасига қаратилган музокаралар жараёни.

**Жамоа шартномаси** – корхонада иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжатдир. Жамоа шартномалари ходимлар билан иш берувчиларнинг меҳнатга оид муносабатларини шартнома асосида тартибга солишга ва уларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштиришга ёрдам бериш мақсадида тузилади.

**Жамоа келишуви** — муайян касб, тармоқ, ҳудуд ходимлари учун меҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва ижтимоий кафолатлар белгилаш борасидаги мажбуриятларни ўз ичига олувчи норматив ҳужжатдир.



## АҲОЛИНИ ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШ ВА БАНДЛИКНИ ТАЪМИНЛАШ

### 4.1. Фуқароларнинг иш билан таъминланиш ҳуқуқи ва унинг давлат томонидан кафолатланиши

Бугунги кунда мамлакатимизда аҳолининг иш билан бандлиги соҳасида амалга ошириб келинаётган ижтимоий сиёсат, аҳолини ишга жойлаштириш ва бандликни таъминлаш энг аввало, фуқароларимизнинг меҳнат қилиш ва шу орқали муносиб кун кечиришга бўлган конституциявий, умуминсоний ҳуқуқларини тўлароқ рўёбга чиқариш мақсадини кўзлайди. Ушбу бобда меҳнат бозорининг ўзига хос жиҳатларидан келиб чиқиб, аҳоли бандлиги масалалари атрофлича ёритиб берилган.



**Калит сўзлар:** Аҳолини иш билан таъминлаш. Иш билан таъминлашдаги давлат кафолатлари. Иш билан таъминлаш сиёсатининг тамойиллари. Банд аҳоли. Мақбул келадиган иш. Ишсиз шахс ва унинг мақоми. Ишсизлик нафақаси тўлаш муддатлари ва миқдори. Ижтимоий ҳимояга муҳтож ва иш топишда қийналадиган фуқаролар. Иш жойларини квоталаш. Ҳақ тўланадиган жамоат ишлари. Ишсиз деб эътироф қилинган шахсларга кафолатлар.

Ҳар қандай давлат ва жамият тараққиёти белгиланишида, унинг жаҳон мамлакатлари ҳамжамиятида муносиб ўрин эгаллашида табиий-иқтисодий салоҳият билан бир қаторда инсон омили муҳим ўрин тутди. Меҳнатсевар ва интизомли, юқори малакали ҳамда юксак ишлаб чиқариш маданиятига эга халқи бўлган мамлакатлар тараққиётда ҳар доим олдинда бўлгани, фуқаролари турмуш фаровонлиги юксак даражада эканлиги билан ажралиб тургани тарихдан маълум.

Ўзбекистон ушбу маънода тамомила ўзига хос имкониятлар мамлакатидир. Ўзбекистонликларнинг интизомли, қонунга итоаткор, меҳнаткаш инсонлар эканлиги жаҳоннинг кўпгина мамлакатларида эътироф этилган.

Ўзбекистон демографик нуқтаи назардан ҳам ўзига хос бўлиб, бундай ўзига хослик бир неча жиҳатлари билан диққатни тортади ва улар жумласига:

а) аҳолининг ўсиш-кўпайиш динамикаси юксак эканлиги;

б) аҳоли таркибида 15 ёшгача бўлган болалар, қариялар, ногиронлар ва бошқа меҳнатга яроқсиз шахслар кўпчиликни ташкил этиши;

в) умумий аҳолининг, шу жумладан, иқтисодий жиҳатдан фаол бўлган аҳолининг кўпчилик қисми қишлоқ жойларда эканлиги;

г) иш кучларининг мамлакат регионлари бўйлаб нотекис тақсимланганлиги;

д) ҳозирча иш кучи таклифи унга бўлган талабдан сезиларли даражада юқори бўлиб турганлиги;

е) аҳоли таркибида ёшларнинг нисбатан кўплиги ҳисобига ҳар йили катта миқдордаги янги иш кучларининг меҳнат бозорига келиб қўшилаётганлиги кабилар киритилиши мумкин.

Бундай демографик ўзига хослик аҳолини самарали тарзда иш билан таъминлаш, ишсизлик билан боғлиқ ижтимоий, сиёсий ва иқтисодий оқибатларни юмшатиш, фуқаролар моддий-турмуш шароитини талаблар даражасида ушлаб туриш мақсадини кўзловчи ижтимоий сиёсат амалга оширилишини тақозо қилади. Мамлакатимиз раҳбарияти томонидан бугунги кунда юритиб келинаётган ижтимоий сиёсат юзага келган демографик вазиятни, ундаги ўзига хосликларни, ўзбек халқи миллий ва этник менталитетини ҳисобга олади ҳамда ўтиш даври иқтисодий имкониятлари доирасида мавжуд муаммоларни ҳал этишга қаратилади.

Халқаро стандартлар ва меҳнат бозорининг ўзига хос жиҳатларидан келиб чиқиб, аҳоли бандлигини ҳисобга олиш ҳамда баҳолаш механизмлари ва усуллари такомиллаштириш меҳнат органлари бошқарувининг ташкилий тузилмасини мақбуллаштириш, улар фаолияти самарадорлигини ошириш аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш ва меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида қонунчилик базасини

ривожлантириш, шу соҳада давлат назорати механизмларини кучайтириш каби вазифалар назарда тутилган.

Аҳолининг иш билан бандлиги соҳасида амалга ошириб келинаётган ижтимоий сиёсат, энг аввало, фуқароларимизнинг меҳнат қилиш ва шу орқали муносиб кун кечиришга бўлган конституциявий, умуминсоний ҳуқуқларини тўлароқ рўёбга чиқариш мақсадини кўзлайди. Бунда иш, касб, фаолият турини, жойини танлашда ҳар бир фуқаронинг эркин эканлиги, ҳеч бир камситишларсиз меҳнат қилишга ҳақли эканлиги, мажбурий меҳнатга йўл қўйилмаслиги, меҳнатга муносиб ва турмуш кечириш учун етарли ҳақ тўланиши каби тамойилларга асосланади.

*Ўзбекистон Республикаси давлати ижтимоий сиёсатининг муҳим таркибий қисми ва асосий йўналишларидан саналувчи аҳолини иш билан самарали тарзда таъминлаш борасида амалга оширилаётган ишлар қуйидаги жиҳатларга эга:*

□ кичик ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириш, унинг фаолияти учун қулай иқтисодий, ташкилий, ҳуқуқий муҳит яратиб бериш орқали аҳолининг ўзини ўзи иш билан таъминлашга бўлган интилиш ҳамда ташаббусини рағбатлантириш;

□ ишлаб чиқаришни ривожлантириш йўли билан биринчи навбатда қишлоқ жойларига саноатни олиб кириш орқали, пуллик хизматлар кўрсатиш тармоғини кенгайтириш ҳисобига қўшимча иш жойлари яратилиши, иш жойлари кенгайтирилишига эришиш;

□ мамлакатимизга хорижий инвестициялар кириб келишини қўллаб-қувватлаш, унинг ҳисобига ишлаб чиқаришни кенгайтириш, қўшимча иш жойлари барпо қилинишини таъминлаш;

□ фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини рўёбга чиқарилиши, уларнинг иш билан таъминланиши юридик кафолатларини мустаҳкамлаш ҳамда кенгайтиришга қаратилган қонунчилик тизимини шакллантириш ҳамда унинг такомиллашувига эришиш;

□ иш билан таъминлаш ва аҳоли бандлиги билан самарали тарзда шуғулланувчи давлат органлари тизими ишини йўлга қўйиш;

□ илм олиш ҳуқуқини кафолатлаш, касбга ўргатиш ва йўналтириш ишларини кенг йўлга қўйиш;

□ меҳнат ресурсларини илмий асосланган, маҳаллий шароитларни ҳисобга олган ҳолда бошқариш, уни мақсадга мувофиқ тарзда йўналтириш кабилар.

Меҳнат ресурслари ва меҳнат бозорини бошқариш, ундан самарали фойдаланиш, фуқароларимиз ҳақ-ҳуқуқларини

таъминлашга қаратилган давлат фаолияти сифатида иқтисодий ва ижтимоий тараққиётимизда муҳим ўрин тутади.

Ўзбекистон Республикасининг иш билан бандлик сиёсатининг моҳияти ва унинг асосий тамойиллари “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунда белгилаб қўйилган бўлиб, қуйидагилардан иборат:

-меҳнат қилиш ва ишни эркин танлаш ҳуқуқини амалга оширишда барча фуқароларга жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ аҳволи ва мансаб мавқеидан, динга муносабати, эътиқодидан, жамоат бирлашмаларига мансублигидан, шунингдек ходимларнинг ишчанлик жиҳатларига ҳамда улар меҳнатининг натижаларига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлардан қатъи назар, тенг имкониятларни таъминлаш;

– кишиларнинг меҳнат ва тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш, уларда меҳнат қилиш ва ҳаёт кечиришда муносиб шароитларни таъминлайдиган унумли ва ижодий меҳнат қобилиятини ривожлантиришга кўмаклашиш;

– меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги;

– иш билан таъминланиш соҳасида ижтимоий кафолатлар бериш ва аҳолини ишсизликдан ҳимоя қилишни таъминлаш;

– ижтимоий ҳимояга ўта муҳтож ва иш топишда қийналаётган фуқаролар учун мавжуд иш жойларини сақлаб қолаётган ва янги иш жойларини яратаётган иш берувчиларни рағбатлантириш;

– иш билан таъминлаш соҳасидаги тадбирларни иқтисодий ва ижтимоий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан мувофиқлаштириш;

– аҳолини иш билан таъминлаш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш, амалга ошириш уларнинг бажарилишини назорат қилишда давлат органлари, касаба уюшмалари, ходимларнинг вакиллик органлари ва иш берувчиларнинг ўзаро ҳамкорлиги;

-аҳолини иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал қилишда давлатлараро ҳамкорлик.

Бандлик ва аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги юқорида қайд этилган ижтимоий сиёсатни амалга оширилиши учун ташкилий-иқтисодий чора-тадбирлар билан бир қаторда зарур ҳуқуқий база барпо этилишига, унинг қонунчилик базаси мунтазам ривожлантирилиши ва такомиллаштириб борилишига ҳам эътибор қаратиб келинмоқда. Бунда Республикамиз Президентининг бандлик, айниқса, ёшларни иш билан таъминлаш масалаларига тааллуқли



бўлган фармон ва қарорлари, ҳукумат қарорлари муҳим аҳамиятга эга эканлиги қайд этиб ўтилмоғи лозим.

Аҳолининг ишга жойлашишига кўмаклашиш Ўзбекистон Республикаси бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тизимининг тегишли органлари томонидан амалга оширилади.

Иш билан таъминлаш сиёсатини амалга ошириш борасидаги тадбирларни молиявий жиҳатдан таъминлаш ҳамда меҳнат органларининг самарали фаолият кўрсатиши учун Ўзбекистон Республикаси ҳукумати белгиланган тартибда Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармасини ташкил этади <sup>32</sup>.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 20 апрелдаги 117-сонли “Меҳнат органлари фаолиятини ташкил этишни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори билан “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги тўғрисидаги Низом тасдиқланган бўлиб, ушбу Низомнинг 1-бандига кўра Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги бандлик ва меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги сиёсатни амалга оширувчи давлат бошқаруви органи ҳисобланади ва ўз фаолиятида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасига ҳисобот беради, шунингдек.

аҳоли бандлиги даражасини минтақалар бўйича ёш-жинс гуруҳлари бўйича тизимли асосда чуқур таҳлил қилиш, янги иш ўринлари ташкил этиш йиллик дастурлари ишлаб чиқилишини мувофиқлаштириш, аҳоли бандлигини ва меҳнат ресурсларидан оқилона фойдаланишни таъминлаш, улар бажарилиши доимий мониторингини олиб бориш;

банд бўлмаган аҳолини, биринчи навбатда, ёшлар, аёллар ва ногиронларни касб-ҳунарга ўқитиш ва қайта тайёрлашни, касбга ўқитиш ҳамда қайта тайёрлашнинг самарали тизимини ташкил қилиш, замонавий ахборот-коммуникацион технологиялардан кенг фойдаланган ҳолда уларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш;

меҳнат ва бандлик соҳасида қонун ҳужжатлари талабларига риоя этилиши устидан назоратни таъминлаш, шунингдек меҳнат муносабатларини, меҳнатни моддий рағбатлантириш механизмларини янада такомиллаштириш бўйича аниқ чора-тадбирларни амалга ошириш кабилар вазирликнинг асосий вазифаларидан саналади.

---

<sup>32</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 20 апрелдаги 117-сонли “Меҳнат органлари фаолиятини ташкил этишни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори. “Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2016. № 16. 160-модда.

Ўзбекистон Республикасининг Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси ва унинг фаолиятини ташкил қилиш, Бандлик ва меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат сиёсатини амалга ошириш, шунингдек туман (шаҳар) бандликка кўмаклашиш марказларининг самарали фаолият кўрсатиши тадбирларини молиялаштириш Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 20 апрелдаги 117-сон қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикасининг Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағларини шакллантириш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисида”ги Низомда<sup>33</sup> белгиланган тартибда амалга оширилади.

Ушбу Низомга кўра Ўзбекистон Республикаси Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси аҳолини Бандлик ва меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат сиёсатини амалга ошириш, шунингдек туман (шаҳар) бандликка кўмаклашиш марказларининг самарали фаолият кўрсатиши тадбирларини молиялаштириш учун Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги таркибида ташкил этилган.

Бандлик жамғармаси мақсадли давлат жамғармаси ҳисобланади, юридик шахс ташкил этмасдан республика ва маҳаллий даражаларда ташкил этилади. Бандлик жамғармасининг маблағлари унинг мустақил балансида акс эттирилади. Республика ва маҳаллий даражада ташкил этилган Бандлик жамғармаси маблағлари Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг Ғазначилиги, Ғазначиликнинг Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар бошқармалари томонидан очиладиган уларнинг шахсий ҳисоб рақамларида (кейинги ўринларда Бандлик жамғармасининг ғазначилик ҳисоб рақамлари деб аталади) жамланади.

Қуйидагилар Бандлик жамғармаси маблағларини шакллантириш манбалари ҳисобланади:

қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга ошириладиган ягона ижтимоий тўлов ажратмалари;

қонун ҳужжатларида назарда тутилган талаблар бузилганлиги учун давлат меҳнат ҳуқуқи инспекторлари ва давлат меҳнат муҳофазаси техник инспекторлари, шунингдек меҳнат шароитлари бўйича давлат экспертизасининг мансабдор шахслари томонидан белгиланган тартибда солинадиган маъмурий жазолар суммалари;

---

<sup>33</sup> Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами.– 2003 –№ 4. 28-модда.

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тасарруфидаги давлат унитар корхоналарида Ўзбекистон Республикаси Давлат бюджетига ва давлат мақсадли жамғармаларига барча солиқлар ва бошқа мажбурий тўловлар тўлангандан сўнг қоладиган соф фойданинг муассис томонидан белгиланадиган миқдордаги қисми;

қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда меҳнат дафтarchаларини сотишдан тушадиган даромадлар;

Бандлик жамғармасининг бўш турган маблағларини тижорат банкларида ва бошқа молиявий ташкилотларда жойлаштиришдан олинадиган даромадлар;

жисмоний ва юридик шахсларнинг ҳомийлик эҳсонлари;

қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа тушумлар.

Иш билан таъминлаш жамғармаси маблағлари қуйидаги мақсадларда сарфланади:

– туман (шаҳар) бандликка кўмаклашиш марказларида (кейинги ўринларда бандликка кўмаклашиш марказлари деб аталади) иш қидирувчи ва ишсиз мақомига эга сифатида рўйхатга олинган шахсларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш ишларини маблағ билан таъминлаш;

– ишсизлик бўйича нафақалар, бандликка кўмаклашиш марказларининг таклифига биноан ишлаш учун бошқа жойга ихтиёрий равишда кўчиб ўтиш муносабати билан компенсациялар тўлаш, ишсизларга моддий ёрдам бериш, шунингдек қонун ҳужжатларига мувофиқ касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака ошириш даврида бандликка кўмаклашиш марказлари томонидан бериладиган стипендияларни тўлаш;

– ишсизларга муддатидан олдин пенсия тайинланганлиги сабабли Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси харажатларини қоплаш;

– бандликка кўмаклашиш марказларининг айрим бўлинмалари, вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш марказлари, банд бўлмаган аҳолини касб-ҳунарга ўқитиш минтақавий марказлари, ишсизларни касб-ҳунарга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш ўқув марказларини қонунчиликка мувофиқ сақлаш ва моддий-техник таъминлаш, шунингдек меҳнат органларини жойлаштириш учун бинолар, хоналар қуриш ва уларни реконструкция қилиш, мукамал таъмирлаш ишларини маблағ билан таъминлаш;

– ҳақ тўланадиган жамоат ишларини қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда маблағ билан таъминлаш;

– ногиронлар ва фуқароларнинг ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган бошқа тоифалари меҳнатидан фойдаланиш учун ихтисослаштирилган иш ўринлари ташкил этиш тадбирларини маблағ билан қисман таъминлаш;

– ахборот-маълумотномалар чиқариш ва реклама-ноширлик ишларини амалга ошириш;

– иш билан таъминлаш, меҳнатни муҳофаза қилиш, меҳнат муносабатларини тартибга солиш, меҳнатни нормалаш ва унга ҳақ тўлаш масалалари бўйича норматив-услубий ва йўриқнома материаллар ишлаб чиқишни маблағ билан таъминлаш;

– белгиланган тартибда республика даражасида ва ҳудудий даражада ижтимоий кузатувларни ташкил этиш ҳамда ўтказиш, иш билан таъминлаш масалалари бўйича аҳолининг айрим гуруҳлари ўртасида анкета сўровлари ўтказиш;

иш билан банд бўлмаган аҳолига ёрдам кўрсатиш, шу жумладан маслаҳатлар бериш ва касбга йўналтиришни ташкиллаштириш билан боғлиқ харажатларни қоплаш;

аҳолини иш билан таъминлаш мақсадли ҳудудий дастурларини ишлаб чиқишни ҳамда меҳнат бозорида вазият мураккаб бўлган туман ва шаҳарларда иш ўринлари ташкил этишни, шу жумладан алоҳида ҳудудларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш концепцияларини тайёрлашни, хизматлар кўрсатиш, саноат ва қишлоқ хўжалиги соҳаларида объектлар ташкил этиш учун муҳандислик-коммуникация тармоқларини лойиҳалаштиришни ҳамда архитектура-режалаштириш топшириқларини ишлаб чиқишни маблағ билан таъминлаш;

– бандлик ва меҳнат муҳофазасига тааллуқли масалалар бўйича жалб этиладиган юридик ва жисмоний шахслар, шу жумладан хорижий юридик ва жисмоний шахслар билан шартномаларни амалга оширишни молиялаштириш;

– аҳоли бандлигини таъминлаш ва ишга жойлаштириш, бўш иш ўринлари ва банд бўлмаган аҳолининг ҳисобини юритиш соҳаларида ахборот-компьютер тизимлари ва технологияларини яратиш, ривожлантириш ва техник жиҳатдан қўллаб-қувватлаш, шу жумладан уларга оид дастурий маҳсулотлар ишлаб чиқиш ва техника воситалари сотиб олиш;

- меҳнат органларининг моддий-техника базасини ривожлантиришга йўналтирилган чора-тадбирларни молиялаштириш;
- аҳоли бандлиги соҳасида халқаро ҳамкорликни молиялаштириш;
- Ўзбекистон Республикасининг чет элларга ишга юборилган фуқароларини ишга жойлаштиришни ташкил этиш ва уларнинг ижтимоий ҳимоясини таъминлаш масалалари бўйича халқаро лойиҳа ва шартномаларни амалга ошириш билан боғлиқ харажатларни молиялаштириш;
- Бандлик жамғармасининг ғазначиликдаги шахсий ҳисоб рақамига тушадиган маблағларнинг 5 фоизини йўналтириш орқали меҳнат органлари ходимларини моддий рағбатлантириш ва моддий-техник базани мустаҳкамлаш жамғармасини шакллантириш;
- қонун ҳужжатларида тақиқланмаган бошқа чора-тадбирларни молиялаштириш.

#### **4.2. Фуқароларни иш ахтарувчи ва ишсиз шахслар сифатида ҳисобга олиш. Ишсизлик нафақаси тайинлаш ва тўлаш**

Турли сабабларга кўра вақтинча ишсиз қолган ва меҳнат даромадидан маҳрум бўлган фуқароларни ҳисобга олиш ҳамда уларга иш топишда кўмаклашиш меҳнат қилиш ҳуқуқи кафолатларидан саналади.

Бозор муносабатлари тамойиллари асосида ишлаб чиқаришнинг ташкил этилиши, иқтисодий ҳаётда нодавлат ишлаб чиқарувчиларнинг устун мавқеи ва мулкӣ мустақил эканликлари барча фуқароларни тўлиқ иш билан таъминлаш кафолатини беришга йўл қўймайди. Шу сабабли бундай жамиятда вақтинча ишсизлар қатламининг бўлиши объектив ҳол бўлиб, давлат бундай ҳолларда фуқароларга ишга жойлашишларида ёрдам кўрсатади, унинг иложи топилмай қолганда эса уларни моддий жиҳатдан таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

Молиявий-иқтисодий инқироз жаҳон миқёсида авж олган шароитда кўпгина мамлакатларда ишсизлик даражаси ортиб, меҳнаткашлар моддий-турмуш даражасининг пасаяётганлиги кузатилмоқда. Баъзи мамлакатларда ишсизлар меҳнатга яроқли аҳолининг 10-12 фоизини ташкил этмоқда. Бизнинг мамлакатимизда юритилаётган оқилона ижтимоий ва иқтисодий сиёсат, амалга

оширилатган тадбирлар туфайли ишсизлар сони барқарор равишда меҳнатга яроқли аҳолининг 2,5-3,0 фоизидан кўп эмас.

Аҳоли бандлигига оид қонунчилик тизимимиз вақтинча ишидан ва меҳнат даромадидан маҳрум бўлиб қолган фуқароларни тезкорлик билан иш билан таъминлаш, унинг иложи топилмаганида эса қонунда назарда тутилган бошқа кафолатларни ўз вақтида таъминлаб беришга қаратилган.

Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунининг<sup>34</sup> 2-моддасига кўра: “Иш билан таъминланиш - фуқароларнинг қонун ҳужжатларига зид келмайдиган, ўз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ бўлган, уларга иш ҳақи (меҳнат даромади) келтирадиган фаолиятидир.

Унумли ва ижодий меҳнат қилишга бўлган ўз қобилиятларини тасарруф этиш ва қонун ҳужжатлари билан тақиқланмаган ҳар қандай фаолият, шу жумладан ҳақ тўланадиган ишни бажаришга алоқаси бўлмаган фаолият билан шуғулланиш мутлақ ҳуқуқи фуқароларга тегишлидир.

Мажбурий меҳнат, яъни бирор-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали иш бажаришга мажбурлаш тақиқланади, қонунда белгиланган ҳоллар бундан мустасно. Кишиларнинг ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаслиги уларни жавобгарликка тортиш учун асос бўла олмайди”.

Ҳар ким иш берувчига бевосита мурожаат қилиш ёки меҳнат органларининг бепул воситачилиги орқали иш жойини эркин танлаш ҳуқуқига эга.

Иш қидираётган ва меҳнат органларига мурожаат қилган фуқаролар таъмин этиладиган иш турини, иш жойини ва меҳнат режимини эркин танлаш мақсадида касб-корга доир бепул маслаҳатлар олиш, касбга тайёрлашдан, қайта тайёрлашдан ўтиш, малака ошириш ҳамда тегишли ахборот олиш ҳуқуқига эгадирлар.

Давлат вақтинча банд бўлмаган ва ишга яроқли, меҳнат қилиш истагида бўлган фуқароларга ишга жойлашишларида кўмак кўрсатади.

*“Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунга кўра қуйидагилар банд аҳоли саналадилар ва ушбу тоифадаги шахсларни иш билан таъминлаш талаб этилмайди:*

---

<sup>34</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1998.–№ 5-6. 96-модда.

□ ёлланиб ишлаётган, шу жумладан ишни тўлиқсиз иш вақтида ҳақ эвазига бажараётган касаначилик билан шуғулланаётган, шунингдек ҳақ тўланадиган бошқа ишга, шу жумладан вақтинчалик ишга эга бўлган фуқаролар;

□ бетоблиги, меҳнат таътилида, касбга қайта тайёрлашда, малака оширишда эканлиги, ишлаб чиқаришнинг тўхтатиб қўйилганлиги муносабати билан, шунингдек қонун ҳужжатларига мувофиқ вақтинча иш жойида бўлмаганда ходимнинг иш жойи сақланиб турадиган бошқа ҳолларда вақтинча иш жойида бўлмаган фуқаролар;

□ ўзини иш билан мустақил таъминлаётган фуқаролар, шу жумладан, юридик шахс ташкил қилмаган ҳолда тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган фуқаролар, кооперативларнинг аъзолари, фермерлар ва уларнинг ишлаб чиқаришда қатнашаётган оила аъзолари;

□ Қуролли Кучларда, Миллий хавфсизлик хизмати ва ички ишлар органлари ҳамда қўшинларида хизматни ўтаётган, шунингдек муқобил хизматни ўтаётган фуқаролар;

□ таълим тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётган фуқаролар;

□ қонун ҳужжатларига мувофиқ фаолият олиб бораётган жамоат бирлашмалари ва диний муассасаларда ишлаётган фуқаролар.



*Ўн олти ёшдан бошлаб, то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадига) эга бўлмаган, иш қидирувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган, меҳнат қилишга, касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашдан ўтишга, малакасини оширишга тайёр меҳнатга қобилиятли шахслар ишсиз деб эътироф этилади.*

Ишга жойлаштиришга кўмаклашувчи давлат органлари ишга жойлашишда кўмак сўраб мурожаат қилган фуқароларга мақбул келадиган иш таклиф қилишлари лозим.

Биринчи марта иш қидираётган, касби (мутахассислиги) бўлмаган шахслар учун дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган иш, бундай ишни топиб бериш имконияти бўлмаган

тақдирда эса уларнинг ёши ва бошқа хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ҳақ тўланадиган бошқа иш, шу жумладан вақтинчалик иш мақбул келадиган иш ҳисобланади.

Ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган шахслар учун уларнинг касб тайёргарлигига мос бўлган, ёшини, соғлиғи ҳолатини, меҳнат стажини ва аввалги мутахассислиги бўйича тажрибасини, янги иш жойининг транспортда қатнаш жиҳатидан қулайлигини инобатга олувчи иш мақбул келадиган иш ҳисобланади.

Қуйидаги ҳолларда иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин эмас, агар:

–иш яшаш жойини ўзгартириш билан боғлиқ бўлса;

–таклиф этилган иш доимий яшаш жойидан анча узоқ бўлса ва транспортда қатнаш жиҳатидан қулай бўлмаса. Иш жойининг транспортда қатнаш жиҳатидан қулайлигини (йўл қўйилиши мумкин бўлган узоқликни) мазкур жойда жамоат транспорти тармоғининг ривожланганлигини ҳисобга олган ҳолда маҳаллий давлат ҳокимияти органи аниқлайди;

–таклиф этилган ишда иш ҳақи шу мутахассислик ва малака учун белгиланган тартибда аниқланадиган энг кам миқдордан оз бўлса;

–ишни рад этиш узрли сабаблар билан асосланган бўлса.

Туманлардаги Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органларига иш топишда ёрдам сўраб мурожаат қилган фуқаролар Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 13 октябрда 831-тартиб рақами билан рўйхатга олинган “Фуқароларни меҳнат органларида рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақаси тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низом” талабларига кўра ҳисобга олинадилар<sup>35</sup>.

Мазкур Низомга кўра ишсиз (меҳнат даромадига эга бўлмаган) фуқаролар, шунингдек иш билан банд шахслар ҳам (иш жойи, касбини ўзгартирмоқчи бўлган шахслар) ишга жойлашишда кўмакдан фойдаланиш, бепул ахборот ва маслаҳатлар олиш, қонунда назарда тутилган кафолатларга ҳақли бўладилар.

Бандликка кўмаклашиш марказлари фуқароларга бепул ахборот-маслаҳат, ишга жойлаштириш, касбий тайёргарлик ва қайта тайёргарлик, малака ошириш ҳамда ижтимоий хизматларни кўрсатадилар.

---

<sup>35</sup> Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив- ҳуқуқий ҳужжатлари тўғрисидаги Ахборотнома. 1999. № 19.



Бундай хизматлардан фойдаланишнинг шарти бўлиб фуқаронинг белгиланган тартибда рўйхатдан ўтиш учун ўзлари доимий яшаб турган ҳудуддаги бандликка кўмаклашиш марказига мурожаат қилиши ҳисобланади.

Фуқаролар ўзлари истаган Бандликка кўмаклашиш марказига маслахат сўраб мурожаат қилишлари мумкин ва бунда ёш ёки бошқа чекловлар жорий қилинмайди.

Ишга жойлашишда кўмак сўраб 16 ёшдан бошлаб пенсияга чиқиш ҳуқуқни қўлга киритгунча бўлган ёшдаги шахслар ўзлари доимий яшаб турган ёки бириктирилган Бандликка кўмаклашиш марказига мурожаат қилишлари мумкин. Бундай фуқаролар тоифасига ишсиз (меҳнат даромадсиз) қолган фуқаролар, меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 98 ва 100 - моддаларида назарда тутилган асосларга кўра ёзма огоҳлантирилган шахслар, ТМЭК тавсиясига кўра меҳнат қилишлари мумкин бўлган ногирон фуқаролар, ёшидан қатъи назар, пенсионерлар, иш жойи (касби)ни ўзгартириш истагида бўлган фуқаролар, бошқа тоифадаги фуқаролар киритиладилар.

***Ишга жойлашишда кўмак сўраб мурожаат қилган фуқаролар қуйидаги ҳужжатларни тақдим этадилар :***

- паспорт ёки унинг ўрнини босувчи ҳужжат;
- меҳнат стажини тасдиқловчи меҳнат дафтарчаси ёхуд бошқа ҳужжат;
- белгиланган тартибда гувоҳлантирилган маълумоти (касби) ҳақидаги ҳужжат нусхаси;
- иш ҳақи миқдори тўғрисидаги ҳужжат;
- ногиронлар ишлашлари мумкин бўлган ишлар ҳақидаги ТМЭК тавсиясини;
- болалари ва қарамоғидаги шахслар ҳақидаги маълумотнома;
- жазони ўтаб чиққанлар учун тегишли ҳужжат;
- қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳужжатлар .

Бандликка кўмаклашиш маркази иш ахтарувчи сифатида рўйхатга олинган фуқарога мақбул келадиган ишни 10 кундан кечикмасдан таклиф қилиши лозим ва иш сўраб келган фуқаро маъқул келадиган ишни иккинчи марта рад этишга ҳақли эмас ва акс ҳолда у иш ахтарувчилар рўйхатидан чиқарилади.

Мақбул келадиган иш таклиф қилинмаган фуқаро 11 кундан кечикмасдан Бандликка кўмаклашиш маркази бошлиғи буйруғи

билан ишсиз шахс деб эътироф қилиниши ва унга мурожаат қилган кунидан бошлаб ишсизлик нафақаси тайинланиши лозим бўлади.

Ишсизлик нафақаси ишсиз деб эътироф этилган шахсга у иш қидираётган шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатдан ўтган кундан эътиборан тайинланади. Қарамоғида учтагача киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз эркакка ишсизлик нафақаси у ҳақ тўланадиган жамоат ишларида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган тартибда иштирок этган тақдирда тайинланади. Ишсиз шахснинг нафақа олиш ҳуқуқи у иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтган пайтдан бошлаб узоғи билан ўн биринчи кундан эътиборан кучга киради.

Ишсизлик нафақаси кўпи билан:

– ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган ёки узоқ (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашга ҳаракат қилаётган шахсга ўн икки ойлик давр мобайнида йигирма олти календарь ҳафта;

– илгари ишламаган ва биринчи марта иш қидираётган шахсга эса ўн уч календарь ҳафта мобайнида тўланади.

– ишсиз шахс нафақа олиш даврида иш қидириши ва ҳар икки ҳафтада камида бир марта маҳаллий меҳнат органида йўқламадан ўтиши керак.

Ишсизлик нафақасининг миқдори куйидагича бўлади:

Иши (меҳнат даромади)дан маҳрум бўлганидан сўнг 12 ойдан кўп вақт ўтмасдан мурожаат қилган фуқаролар учун уларнинг ўртача ойлик иш ҳақининг 50 фоизи миқдорида (белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган ҳамда республикада таркиб топган ўртача иш ҳақи миқдоридан кўп бўлмаган ҳолда);

муддатли ҳарбий хизматдан бўшатирилгандалрга энг кам иш ҳақи миқдорида;

контракт асосида хизматни ўтаганларга ўртача ойлик маошининг 50 фоизи миқдорида;

аввал ишламаган ва биринчи марта иш сўраб мурожаат қилган фуқароларга энг кам иш ҳақининг 75 фоизи миқдорида ишсизлик нафақаси тайинланади.

Қарамоғида 16 ёшга етмаган болалар ёки бошқа меҳнатга яроқсиз шахслар бўлган ишсизларга нафақа миқдори 10 фоизга оширилади.

Куйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш бекор қилинади:

– ишсиз шахс ишга жойлашганда;

– ишсиз шахс таклиф қилинган мақбул келадиган ишни икки марта рад этган тақдирда;

– қарамоғида уртагача киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз эркак ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этишни рад этган тақдирда;

– ишсиз шахс қонун ҳужжатларига мувофиқ пенсия таъминоти ҳуқуқини олган тақдирда;

– ишсиз шахс суднинг ҳукми билан озодликдан маҳрум этиш тариқасидаги жазога ҳукм қилинган бўлса;

– ишсиз шахс ишсизлик нафақасини олиб турган даврда маҳаллий меҳнат органини хабардор қилмай вақтинча ишга жойлашган бўлса;

– ишсизлик нафақасини алдов йўли билан олаётган бўлса

– ишсиз шахс вафот этган тақдирда.

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш тўхтатиб турилади:

– ишсиз шахс касбга ўрганиш, қайта тайёрлаш ёки малакасини оширишга юборилган бўлса, - стипендия олиб касб ўрганиш, қайта тайёрлашдан ўтиш ёки малака ошириш даврида;

ишсиз шахс сурункали алкоголизм ёки гиёҳвандликка чалинган тақдирда ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига мажбурий даволаш учун юборилган ва даволаш курсини ўтаётган бўлса, бундай муассасада бўлган даврда;

ишсиз шахс ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этаётган бўлса, бундай ишларда иштирок этган даврида.

Ишсиз шахс узрсиз сабабларга кўра белгиланган муддатда маҳаллий меҳнат органига келмаган тақдирда ишсизлик нафақасини тўлаш уч ойгача муддатга тўхтатиб қўйилиши ёки нафақанинг миқдори камайтирилиши мумкин.

Ходим томонидан айбли ҳаракатлар содир этилиши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари), ишсизлик нафақаси уч ойгача тўланмаслиги ёки нафақанинг миқдори камайтирилиши мумкин.

Ишсизлик нафақасини тўлашнинг белгиланган муддати ўтиши муносабати билан ишсизлик нафақасини олиш ҳуқуқидан маҳрум бўлган ишсиз фуқароларга иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармасидан ёки маҳаллий бюджетлардан ажратиладиган моддий ёрдам кўрсатилиши мумкин.

Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси ёки маҳаллий бюджетлар маблағларидан ажратиладиган моддий ёрдам кўрсатиш тартиби, миқдори ва шартлари тегишинча Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва маҳаллий давлат ҳокимияти органлари томонидан белгиланади<sup>36</sup>.

Ишсизлик нафақаси миқдори ҳақида сўз юритилганида Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1988 йилги “Иш билан бандликка кўмаклашиш ва ишсизликдан ҳимоя қилиш тўғрисида”ги 168-сонли конвенциясига кўра унинг миқдори ишсиз шахснинг охириги даврдаги иш ҳақи 50 фоиздан кам бўлмаслиги лозимлиги белгиланган ва Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунида назарда тутилган нафақа миқдори ушбу халқаро ҳужжат талабларига мос келиши қайд этилмоғи ўринли.

Ишсизлик нафақаси миқдорини белгилаш чоғида унинг миқдори катта бўлса, бу ҳол ишсиз шахсни иш топишга рағбатлантирмаслиги ва нафақани узоқроқ муддат олишга ҳаракат қилиши, унинг миқдори ҳаддан ташқари кам бўлса, бу ҳолда ишсиз шахс бандликка кўмаклашиш органларига мурожаат қилмасдан норасмий меҳнат муносабатларини давом эттиришлари, натижада яширин ишсизлик юзага келиши ва бу вақти келганда кўшимча муаммоларга сабаб бўлиши мумкин.

Ишсиз деб топилган фуқароларга бериладиган бошқа ижтимоий кафолатлар белгиланган тартибда ишсиз деб эътироф қилинган шахсларга иш топишда кўмаклашиш ва ишсизлик нафақаси тайинлашдан ташқари бошқа кўшимча кафолатлар ҳам берилиши мумкинлиги назарда тутилган бўлиб улар жумласига қуйидагилар киради:

- ишсиз шахсларни янги касбга ўқитиш, малакасини ошириш;
- ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этиш;
- тегишли ҳолларда уларга муддатидан аввал пенсия тайинлаш;
- бошқа ҳудуддаги ишга уларнинг розиликлари билан кўчириш;
- хусусий бизнесини ёки ўзини-ўзи иш билан таъминлашнинг бошқа шакллариини ўзлаштириши учун кўмак бериш;
- тегишли ҳолларда белгиланган тартибда хорижда меҳнат фаолиятини амалга оширишига кўмаклашиш.

---

<sup>36</sup> Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 28 ноябрда 548-сон билан рўйхатга олинган “Ишсиз фуқароларга бандликка кўмаклашиш Давлат жамғармаси ҳисобидан моддий ёрдам кўрсатиш, шартлари, моддий ёрдам миқдори ва ёрдам кўрсатиш тартиби тўғрисидаги Низом”. Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат кўмиталари ва идоралари норматив ҳуқуқий ҳужжатлари Ахборотномаси. – 1998 – № 22.

Ишсиз шахсни янги касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ёки малакасини ошириш чоғидаги кафолатлар. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 2 июлда 762-тартиб рақами билан рўйхатга олинган “Ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини оширишни ташкил этиш тўғрисида”ги Низом”да қайд этилишича, бозор муносабатлари шароитида ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш тўла ва самарали иш билан таъминлашга кўмаклашувчи энг муҳим омиллардан бири бўлиб, унга аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш чораларининг бир тури сифатида қаралади.

Янги иқтисодий-ижтимоий шароитда кадрлардан юксак савия, ижодий ташаббус, замонавий иқтисодий фикрлаш, ишнинг янги услуб ва кўникмаларини эгаллаш талаб қилинади<sup>37</sup>.

Ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш тизимига:

– ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини оширишнинг барча турлари ва шакллари бўйича касбий таълимни ташкил қиладиган ҳудудий меҳнат органларининг жойлардаги ўқув марказлари;

– касб-ҳунар коллежлари;

– корхона, муассаса, ташкилотларнинг ўқув бўлинмалари;

– малака ошириш ва қайта тайёрлаш тизимининг олий ва ўрта махсус ўқув юртлари (академик лицейлар) қошидаги ўқув муассасалари;

– таълимни ташкил этиш хусусида рухсатномаси бўлган тижорат ва хўжалик ҳисобидаги ташкилотлар, уюшмалар;

– шогирдларга касб ўргатиш имкониятларига эга бўлган “Ҳунарманд” уюшмасига аъзо бўлган тадбиркор халқ усталарининг мактаблари киради.

Ишсиз шахс зарур касб малакасига эга бўлмаганлиги туфайли унга мақбул келадиган иш танлаш мумкин бўлмаса; ишсиз шахсининг касб кўникмаларига мос келадиган иш йўқлиги сабабли унинг касбини (мутахассислигини, машғулот турини) ўзгартириш зарур бўлса; ишсиз шахс касбга боғлиқ бўлган касаллиги туфайли, узоқ танаффусдан кейин ишлаб чиқаришда янги технологиялар жорий

---

<sup>37</sup> Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат кўмиталари ва идоралари норматив ҳуқуқий ҳужжатлари Ахборотномаси. 1999. № 13.

қилиниши муносабати билан аввалги касби бўйича иш бажариш қобилиятини йўқотган бўлса, касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш амалга оширилади.

Корхоналарнинг тугатилиши, қайта ташкил этилиши, ходимлар сонининг қисқартирилиши туфайли бўшатилаётган ходимларнинг касбий таълими, уларнинг хоҳишига мувофиқ, тизимнинг исталган ўқув базасида ташкил қилиниши мумкин

Меҳнат органларида рўйхатга олинган ва ишсиз деб эътироф этилган, касбий тайёргарлик ва қайта тайёргарликдан ўтишга, малака оширишга муҳтож бўлган фуқароларга мазкур органларнинг мутахассислари томонидан касб танлаш ва касбий таълим олиш имкониятларига доир бепул маслаҳатлар берилади.

Меҳнат органларига мурожаат қилган шахсларга касбий маслаҳатлар, асосан, меҳнат бозорининг талабларини-ишчи ходимлардан юксак савия, ижодий ташаббус, замонавий иқтисодий фикрлаш, ишнинг янги услуб ва кўникмаларини эгаллаш талабларини қўйган ҳолда, яқка тартибда суҳбатлар ўтказиш, ижтимоий, психологик ва бошқа синаб кўриш (тест) усулларида фойдаланиб тегишли касбга тайёрлашга доир ҳужжатларни, меҳнат дафтарчасидаги ёзувлар ва бошқаларни ўрганиш, ҳар бир шахснинг соғлиғи, касбий қизиқиши, қобилияти, шахсий хусусиятлари унга тавсия қилинган ёки ўзи танланган касбнинг хусусиятларига, таълим шакли ва ўрнига мувофиқлигини аниқлаш мақсадида берилади.

Касбий маслаҳат бериш орқали ёрдам кўрсатишда айрим аҳоли гуруҳларига: ногиронлар, болали аёлларга алоҳида эътибор қаратилмоғи лозим. Бу ҳолда ушбу тоифадаги шахсларни уларнинг касбий таълимидан кейинги мақбул меҳнат фаолиятига йўллашда ҳудудий хусусиятларни ҳам ҳисобга олмоқ зарур. Касбий маслаҳат олиш юзасидан мурожаат қилган шахсларга мақбул келиши мумкин бўлган бир нечта касб, меҳнат фаолияти, касбга ўқитиш тури, ўрни ва муддатлари бўйича вариантлар таклиф қилинади. Мазкур шахслар ана шулардан ўзлари учун энг мақбулини танлаш ҳуқуқига эгадирлар.

Ишсиз шахслар жумласидан фуқароларни касбга тайёрлаш муддати, одатда, 6 ойдан ошмаслиги шарт.

Меҳнат органлари томонидан касбга тайёрлаш учун юборилган ва ўқишни яқунлаган фуқароларнинг меҳнат дафтарчаларига ёзувлар амалдаги қонунчилик томонидан белгиланган тартибда киритилади. Бу ҳолда кўрсатилган таълим олиш даври меҳнат стажига қўшилади.

Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси ҳисобидан ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш учун маблағ харажатлари сметаси жорий тартибда меҳнат органлари томонидан тасдиқланади.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этиш. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 19 июлдаги 353-сонли қарори билан тасдиқланган “Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш тўғрисида”ги<sup>38</sup> Низомга кўра бундай ишлар ташкил қилинади.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишлари деганда, ҳаммабоп, одатда белгиланган тартибда ишсиз деб эътироф этилган фуқаролар учун уларнинг махсус дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган меҳнат фаолиятининг вақтинча турлари тушунилади.

Иш қидираётган шахс сифатида меҳнат органларида рўйхатга олинган фуқароларга уларнинг вақтинча иш ҳақи (меҳнат даромади) олиши ва иш қидираётган даврида уларни моддий жихатдан қўллаб-қувватлаш, меҳнат органлари томонидан ишсиз деб эътироф этилган фуқароларни вақтинча иш билан таъминлаш учун шарт-шароитлар яратиш;

биринчи марта иш қидираётган ва касби (мутахассислиги) бўлмаган шахсларни меҳнат фаолиятига жалб қилиш;

турли сабабларга кўра касб фаолиятида анча узилишлар бўлган шахсларни (илгари болалар тарбияси, беморлар ва оиланинг кекса аъзоларига қараш билан машғул бўлган, жазони ўташ муассасаларидан озод қилинганлар ва бошқалар) меҳнатга қайта тиклаш;

иқтисодиёт ва ижтимоий соҳанинг ижтимоий аҳамиятга эга бўлган объектларини ишчи кучи билан таъминлаш мақсадларда ҳақ тўланадиган жамоат ишлари ташкил қилинади.

Жойлардаги давлат ҳокимияти органлари меҳнат органларининг таклифи бўйича ҳақ тўланадиган жамоат ишларини амалга ошириш учун иқтисодиёт тармоқларини ва аниқ корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларни белгилайдилар.

Ўзларига бўйсунувчи корхоналарда, муассасалар ҳамда ташкилотларда ва шартномалар бўйича бошқа корхоналарда ҳақ тўланадиган жамоат ишлари амалга оширилишини ташкил этадилар.

---

<sup>38</sup> Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорлари тўплами. 1999. № 7. 40-модда.

Авариялар, табиий офатлар ва шунга ўхшаш бошқа ҳодисаларнинг оқибатларини тугатиш зарурияти билан боғлиқ бўлган фаолият турларини ҳақ тўланадиган жамоат ишларига киритишга йўл қўйилмайди.

Ишсиз деб эътироф этилган фуқаролар, шунингдек меҳнат органларида иш қидираётган шахслар сифатида рўйхатга олинган шахслар меҳнат органлари йўлланмаси бўйича ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашадилар.

Ишсиз хавфли, зарарли ва оғир иш шароитлари билан боғлиқ ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашишни рад этганда унга бошқа ҳақ тўланадиган жамоат иши берилади.

Ишсиз ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашган даврда унга ишсизлик бўйича нафақа тўланмайди ва жамоат ишларида қатнашиш тугаган кундан бошлаб қайта тикланади.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашадиган шахслар билан иш берувчи маълум муддатга, бироқ камида икки ҳафта муддатга унинг муддатини узайтириш ҳуқуқи билан меҳнат шартномаси тузади.

Иш берувчи шартнома муддатини узайтиришни рад этган ҳолларда, меҳнат органи ишсизга жамоат ишларида қатнашиш учун бошқа иш жойи беради.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини бажариш бўйича шартнома муносабатлари қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда тузилган меҳнат шартномаси асосида амалга оширилади. Ихтиёрийлик асосида бригадаларга бирлашган фуқаролар томонидан ҳақ тўланадиган жамоат ишларининг комплексини ёки алоҳида турларини амалга оширишда шартномада томонларнинг мажбуриятлари, ишнинг ҳажми ва бажариш муддатлари, меҳнатни ташкил этиш ва унга ҳақ тўлаш шакллари назарда тутилади.

Ҳақ тўланадиган ишларни бажариш учун юборилган шахсларга корхоналарда амалда бўлган ставкалар ва лавозим маошлари (ишбай нархлар)дан келиб чиққан ҳолда, амалда бажарилган иш учун, аммо қонун ҳужжатларида бошқача ҳол назарда тутилмаган бўлса, амалда ишланган вақт учун ишсизлик бўйича нафақа миқдори 15 фоизга кўпайтирилгандан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади.

Агар ишсизни бажарилаётган ҳақ тўланадиган жамоат иши қаноатлантирса, унда у иш берувчи билан келишган ҳолда бундай ишни доимий асосда бажаришга розилик бериши мумкин, меҳнат органи эса унга бу доимий мос келадиган иш деб ҳисоблайди.



Бундай ҳолларда ушбу шахс билан илгари тузилган меҳнат шартномаси янги меҳнат шароитлари кўрсатилган ҳолда қайта тузилиши керак.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилишда меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига, меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя қилиниши, бундай ишларни бажариш учун меҳнат шартномаси тузган фуқаролар меҳнатидан самарали фойдаланилиши учун масъулият корхонага юкланади.

Хавфли, зарарли ва оғир меҳнат шароитлари билан боғлиқ бўлган ҳақ тўланадиган жамоат ишига юборилган шахслар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда тиббий текширувдан ўтишлари керак.

Фуқароларнинг ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашган даври тўғрисида иш берувчи томонидан уларнинг меҳнат дафтарчасига тегишли ёзув ёзилади.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашган давр меҳнат стажига кўшилади. Ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашаётган фуқаролар пенсия таъминоти ва вақтинча ишга яроқсизлиги бўйича нафақа олиш ҳуқуқини сақлаб қоладилар.

Ишсизнинг жамоат ишларида қатнашган даври учун суғурта бадаллари иш берувчи томонидан амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ тўланади.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини маблағ билан таъминлаш иш берувчилар томонидан ўз маблағлари, шунингдек маҳаллий бюджет ва Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобига амалга оширилади.

Ўзгалар парваришига муҳтож ёлғиз кексалар, пенсионерлар ва ногиронларнинг уйига бориб ижтимоий хизмат кўрсатиш бўйича ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этилган, меҳнат бўлимларида рўйхатга олинган ишсиз фуқароларга иш ҳақи тўлаш харажатлари тўлиқ Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан амалга оширилади<sup>39</sup>.

Ишсиз деб тан олинган фуқароларни муддатидан аввал ёшга доир пенсияга чиқариш. Муддатидан олдин ёшга доир пенсия

---

<sup>39</sup> Ўзгалар парваришига муҳтож ёлғиз кексалар, пенсионерлар ва ногиронларнинг уйига бориб ижтимоий хизмат кўрсатиш бўйича ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этиб Бандликка кўмаклашиш Марказлари томонидан ишсиз деб эътироф қилинган фуқароларни жалб этиш Қоидалари. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2002 йил 26 августда 1166-сон билан рўйхатга олинган. Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат кўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳужжатлари Ахборотномаси. 2002. № 15-16.

технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги, ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан ишдан озод этилган ва туман (шаҳар) Бандликка кўмаклашувчи маркази (бундан кейинги ўринларда Бандликка кўмаклашувчи марказ деб юритилади) томонидан белгиланган тартибда ишсиз деб эътироф этилган, пенсия таъминоти тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ пенсияга чиқиш учун талаб этиладиган умумий меҳнат стажига эга бўлган шахсларга муддатидан олдин (қонун ҳужжатларида белгиланган умумий асосларга кўра пенсия тайинлаш муддатидан икки йил олдин) пенсия тайинланади.(эркакларга камида 25 йиллик меҳнат стажи билан 58 ёшдан бошлаб, аёлларга камида 20 йиллик меҳнат стажи билан 53 ёшдан бошлаб).

Муддатидан олдин ёшга доир пенсия тайинлаш шартлари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан рўйхатга олинган 1999 йил 7 январда 588-сон билан рўйхатга олинган “Алоҳида асосларга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишдан бўшатишган ходимларга муддатидан олдин пенсия тайинлаш тартиби тўғрисида”ги йўриқнома<sup>40</sup> билан белгилаб қўйилган.

Ишсиз деб эътироф этилиб, муддатидан олдин пенсия тайинлаш учун тақдим этилган фуқароларга ишсизлик нафақаси тайинланмайди. Агар фуқаронинг муддатидан олдин пенсия олиш ҳуқуқи ишсизлик нафақасини олиб турган вақтда вужудга келса, ишсизлик нафақаси тўлови тўхтатилади.

Ишдан озод этилган шахслар меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан сўнг ўн кун ичида ўзларининг яшаш жойидаги бандликка кўмаклашиш марказига иш қидирувчи шахс сифатида мурожаат қилсалар, Бандликка кўмаклашиш маркази ходимлари бундай шахсларга уч ой муддат ичида, агарда улар ўн календарь кундан кейин мурожаат қилсалар, ўн кун муддат ичида мақбул келадиган ишни топишда ёрдам беришлари керак.

Агар иш қидирувчи шахсларга бандликка кўмаклашиш маркази томонидан кўрсатиб ўтилган муддатлар ичида икки марта мақбул келадиган иш таклиф қилинмаса, бундай ҳолда улар бандликка

---

<sup>40</sup> Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳужжатлари Ахборотномаси. – 1999. – № 1, – 2010 № 33. 287-модда

кўмаклашиш марказида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатга олинган кундан бошлаб ишсиз деб эътироф этиладилар.

Бандликка кўмаклашиш маркази ишсиз деб эътироф этилган ва муддатидан олдин ёшга доир пенсияга чиқиш ҳуқуқига эга бўлган фуқароларга тақдимнома тайёрлайди ва 5 кун муддат ичида тегишли туман (шаҳар) бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси бўлимига топширади.

Бандликка кўмаклашиш маркази томонидан берилган тақдимнома бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси бўлими томонидан муддатидан олдин ёшга доир пенсия тайинлашга асос бўлиб ҳисобланади.

Муддатидан олдин пенсия миқдори “Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги Қонунда белгиланган тартиб асосида ҳисоблаб чиқарилади.

Муддатидан олдин тайинланган пенсияларни тўлаш бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига ажратиладиган бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

Муддатидан олдин тайинланган пенсиялар ишламайдиган фуқароларга тўланади. Бундай пенсияни олаётган фуқаролар умумий асосларда пенсия олиш ёшига (эркаклар 60 ёшга, аёллар 55 ёшга) етгунга қадар ишга кирган ҳолларда муддатидан олдин пенсия тўлаш тўхтатилади.

Муддатидан олдин пенсия олаётган фуқаро умумий асосларда пенсия олиш ёшига етганда пенсия тўлови умумий асосларда бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағлари ҳисобига амалга оширилади.

### **4.3. Аҳолининг айрим тоифаларини ишга жойлаштиришдаги қўшимча кафолатлар**

Меҳнат бозорида тенг рақобатлаша олмайдиган, ижтимоий ҳимояга мухтож ва иш топишда қийналадиган фуқароларни иш билан таъминлаш соҳасида давлат қўшимча кафолатлар ҳамда чоратадбирларни белгилаб кўяди. Ана шундай шахслар тоифасига қуйидагилар киради:

- ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналар;
- таълим муассасаларини тамомлаган ёшлар;

□ Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилганлар;

□ ногиронлар ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахслар;

□ жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарори билан тиббий йўсиндаги мажбурлов чораларига тортилган шахслар кирадилар.

Қўшимча кафолатлар қўшимча иш жойлари, ихтисослаштирилган корхоналар, шу жумладан ногиронлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, иш ўргатишнинг махсус дастурларини ташкил этиш, корхона, муассаса ва ташкилотларга мазкур тоифадаги фуқароларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа чоралар билан таъминланади.

Қуролли Кучлардан, Ички ишлар вазирлиги ва Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилган шахсларни ишга жойлаштиришдаги қўшимча кафолатлар. Ҳарбий хизматга чақирилган (кирган) ходим резервга бўшатирилганидан ёки истеъфога чиққанидан кейин, башарти Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан, Ички ишлар вазирлиги ва Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилган кунидан бошлаб узоғи билан уч ой ичида ишга жойлашиш масаласида иш берувчига мурожаат этган бўлса, аввалги иш жойида ишга жойлашиш ҳуқуқига эга.

Ҳарбий хизматга чақирилган (кирган), лекин кейинчалик резервга бўшатирилган ёки истеъфога чиққан ходим, агар унинг ҳарбий хизматга чақирилган (кирган) кунидан бошлаб уч ойдан ортиқ вақт ўтмаган бўлса, аввалги иш жойи (лавозими) қайтиб келиш ҳуқуқига эга.

Корхона қайта ташкил этилганда ҳарбий хизматдан бўшатирилган шахсларни ишга жойлаштиришни унинг ҳуқуқий вориси, корхона тугатилганда эса маҳаллий меҳнат органи амалга оширади.

Ходимларга кўрсатилган кафолатларни бериш мумкин бўлмаган ҳолларда маҳаллий меҳнат органи ишга жойлаштиришни, зарур ҳолларда эса касби бўйича бепул ўқитишни таъминлайди.

Ушбу кафолатлар муқобил хизматга чақирилган ходимларга ҳам татбиқ этилади.

*Сайлаб қўйиладиган лавозимлардаги ходимларнинг ўз лавозимида қайта сайланмаганлиги туфайли ишдан бўшатирилганлари ҳолларда*

*ишига жойлаштиришидаги қўшимча кафолатлар.* Давлат органларидаги ёки ходимларнинг вакиллик органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишдан озод қилинган ходимларга сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколатлари тугагандан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) берилади.

Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда ходимларга моддий мадад бериш учун белгиланган қўшимча кафолатлар:

– меҳнат шартномаси ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (Меҳнат кодексининг 89-моддаси 4-қисми);

– технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корxonанинг тугатилганлиги сабабли (Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 1-банди);

– ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиқлиги сабабли (Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 2-банди);

– шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга қайта тикланиши сабабли бекор қилинган ҳолларда иш қидириш даврида икки ойдан ортиқ бўлмаган давр мобайнида ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади, бунда ходимга тўланган бир ойлик ишдан бўшатиш нафақаси ҳам қўшиб ҳисобга олинади.

Ушбу кафолатлар мулкдор ўзгарганлиги сабабли корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам татбиқ этилади.

Агар юқорида кўрсатилган ходимлар меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб ўн календарь кун мобайнида маҳаллий меҳнат органида иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтса, маҳаллий меҳнат органи берган маълумотномага биноан учинчи ой учун ҳам олдинги иш жойларидан ўртача иш ҳақи олиш ҳуқуқига эга бўладилар. Улар уч ой мобайнида мақбул келадиган иш топиб берилмаган тақдирда улар ишсиз деб эътироф этилади.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра (МКнинг 89-моддаси 4-қисми, 100-моддаси 2-қисм 1, 2, 6-бандлари, 106-моддаси 2-банди билан) бекор қилингандан кейин ўн кун ичида

маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган ва касби бўйича қайта ўқитилаётган ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда малакасини ошираётган ходимларга назарда тутилган тартибда ва миқдорларда стипендия тўланади.

Агар иш берувчи ночор (банкрот) деб топилса, у билан меҳнатга оид муносабатларда бўлган ходимлар иш ҳақи ва ўзларига тегишли бошқа тўловлар хусусида бошқа барча кредиторларнинг талабларига нисбатан имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланадилар.

Тугатилаётган корхоналарнинг маблағи бўлмаган тақдирда ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимларга компенсациялар Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан тўланади

Корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар тугатилиши, ходимлар сони (штати) қисқартирилиши муносабати билан ишдан озод этилган, меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин ўн кун ичида меҳнат органларида рўйхатга олинган ҳамда касби бўйича қайта ўқитилаётган ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда малакасини ошираётган ходимларга меҳнатга оид муносабатлар тўхтатилган кундан бошлаб дастлабки уч ой давомида олдинги ишидаги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда стипендия тўланади.

Меҳнат органи корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг бошқа корхоналар, муассасалар ва ташкилотлардан ишдан бўшатилаётган шахсларни ишга қабул қилишда уларнинг ўқишини ташкил этиш харажатларини тўла ёки қисман қоплаши мумкин.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса туфайли ёки ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра касб касаллигига йўлиқиш натижасида ишдан маҳрум бўлган ҳамда ишга жойлашишга ва касбга тайёрлашга ва қайта тайёрлашга, малакани оширишга муҳтож шахслар ишдан озод этилган ходимларга тенглаштирилади.

Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан ишдан озод этилган ва ишсиз деб эътироф этилган, пенсия таъминоти тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ пенсияга чиқиш учун талаб этиладиган умумий меҳнат стажига эга бўлган шахсларга муддатидан олдин (қонун ҳужжатларида белгиланган умумий асосларга кўра пенсия тайинлаш муддатидан икки йил олдин) пенсияга чиқиш ҳуқуқи берилади.

Қорақалпоғистон Республикаси давлат ҳокимияти органларининг, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари, жамоа келишувлари ва жамоа шартномаларида иш билан таъминлаш соҳасида қўшимча имтиёзлар назарда тутилиши мумкин.

*Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш.* Иш ўринларини банд қилиб қўйиш, ушбу бўш иш ўринларига ижтимоий ҳимога муҳтож, иш топишда қийналадиган шахсларни ишга қабул қилиш тартиби ва шартлари “Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида”ги (янги таҳрири) Қонунининг 25-моддасига, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги “Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ–616-сон қарорига мувофиқ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги 186-сон қарори билан тасдиқланган *“Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби тўғрисида”ги Низомга*<sup>41</sup> кўра белгиланган.

Иш ўринларини банд қилиб қўйиш деганда ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун ўз маблағлари ҳисобига ташкил этилган иш ўринларини ташкилот (иш берувчи) томонидан ажратиш тушунилади.

Банд қилиб қўйилган иш ўринлари деганда ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун ташкилот ходимларининг рўйхат бўйича ўртача сонига нисбатан фоизлар ҳисобидаги иш ўринларининг энг кам сони назарда тутилади.

Меҳнат бозорида вужудга келган вазиятни ҳисобга олган ҳолда маҳаллий давлат ҳокимияти органи томонидан бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) маркази тавсиясига кўра иш ўринлари ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган фуқароларнинг бошқа тоифалари учун ҳам, шу жумладан сафарбарлик чақируви захирасига киритилган шахслар, кичик ёшли болалари бўлган ишламаётган аёллар, атрофдагилар учун хавфли

---

<sup>41</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2008. № 34. 333-модда; 2010. № 13. 92-модда.

бўлмаган ижтимоий аҳамиятли касалликлар билан оғриётган шахслар учун ҳам банд қилиб қўйилиши мумкин.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш ходимларининг рўйхат бўйича ўртача сони йигирма нафардан кўпни ташкил этадиган ташкилотлар учун белгиланади.

Бунда ногиронларни ишга жойлаштириш учун ходимлар сонининг камида 3 фоизи миқдорда иш ўринларининг энг кам сони белгиланади ва банд қилиб қўйилади.

Банд қилиб қўйилаётган иш ўринларининг жами миқдори маҳаллий давлат ҳокимияти органи қарорига мувофиқ ташкилот ходимлари рўйхат бўйича ўртача сонининг 7 фоиздан ортиқ миқдорда белгиланиши мумкин эмас.

Аниқ ташкилот учун иш ўринларини банд қилиш бўйича таклифлар киритишда бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказлари томонидан ташкилотдаги ишларнинг касб бўйича таркиби ва ташкилот фаолиятининг ўзига хос хусусиятлари мажбурий тартибда ҳисобга олиниши керак.

Календарь йили бошлангунгача уч ойдан кечикмай ташкилотларга етказиладиган маҳаллий давлат ҳокимияти органи қарорда ишга жойлаштириш учун уларнинг имкониятларини ҳисобга олган ҳолда ушбу ҳудудда жойлашган ташкилотлар бўйича алоҳида банд қилиб қўйиладиган иш ўринлари сони, банд қилиб қўйиладиган иш ўринларига талаблар, тақдирлаш чора-тадбирлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органининг иш ўринларини банд қилиб қўйиш тўғрисидаги қарорлари бажарилмаган тақдирда ташкилотнинг мансабдор шахсларга нисбатан қўлланиладиган санкциялар кўрсатилади.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахслар учун банд қилиб қўйилган иш ўринларига ишга жойлаштириш ташкилот томонидан бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) маркази йўлланмаси бўйича ёки мустақил равишда амалга оширилади.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш қидиришда қийналаётган шахслар учун банд қилиб қўйилган иш ўрни илгари ушбу иш ўрнини эгаллаб келган шахс билан тузилган меҳнат шартномасининг тўхтатилиши муносабати билан бўшаб қолган тақдирда ташкилот ўн кун муддатда бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказини янгидан очилган бўш иш ўрни тўғрисида маълум қилиши шарт.



Ташкилот йил бошлангунгача 10 кундан кечикмай ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш қидиришда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш қидиришда қийналаётган шахслар учун банд қилиб қўйилган иш ўринлари умумий сонининг камида 25 (йигирма беш) фоизи ҳажмида иш ўринлари банд қилиб қўйилишини ва тайёр бўлишини таъминлайди, бу ҳақида бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказига йил бошлангунгача ахборот берилади.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш қидиришда қийналаётган шахслар учун иш ўринларининг қолган қисмини банд қилиб қўйиш ташкилот (иш берувчи) томонидан календарь йилнинг биринчи чораги мобайнида таъминланади, бу тўғрисида бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказига биринчи чорак тугагандан кейин 10 кундан кечикмай ахборот берилади.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш қидиришда қийналаётган шахслар учун банд қилиб қўйиладиган иш ўринларини туман (шаҳар) ҳокими томонидан белгиланган миқдордан ортиқча ташкил этган ташкилотлар ушбу иш ўринларини ташкил этишга сарфланган маблағларнинг бир қисмини бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) маркази билан тузилган шартнома асосида бандликка кўмаклашиш жамғармаси маблағлари ҳисобидан қоплаш ҳуқуқига эгадир.

#### **4.4. Бир марталик вақтинчалик иш билан таъминлаш – бандлик шакли сифатида**

Меҳнат бозорини тартибга солиш чоғида иш кучи таклифи ва талаби юзага чиқадиган соҳалардан бири-стихияли тарзда вужудга келадиган ва иш кучига эҳтиёжманд фуқаролар томонидан одамларни ишга ёллаш амалга ошадиган меҳнат бозорларидир.

Бозор муносабатларини ривожланиб бориши, иш кучи таклифининг талабдан устунлиги халқ орасида “Мардикор бозори” номи билан маълум бўлган бозорлар шаклланишига, айрим жойларда кенгайиб боришига сабаб бўлди.

Ана шундай стихияли меҳнат бозорида иштироқ этаётган фуқаролар ҳуқуқ ва манфаатларини муҳофаза қилиш, иш бажариш жараёнида уларнинг мол-мулки, саломатлигига зиён етишининг олдини олиш, манфаатларини ишончли ҳимоялаш қонунчилигимиз олдидаги долзарб вазифалардан ҳисобланади.

Ушбу феноменнинг илмий жиҳатдан етарли ўрганилмаганлиги, ушбу муносабатлар чоғида юзага келадиган муаммолар ва уларни бартараф қилиш масалалари илмий ҳамда амалий жиҳатдан етарли таҳлил этилмагани амалиётда кўпгина қийинчиликларга сабаб бўлмоқда.

Бугунги кунда мардикор бозорлари фаолиятини тартибга солиш, унинг иштирокчилари ҳуқуқ ва эркинликларини ҳимоя қилиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 18 майдаги “Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш марказларини ташкил этиш тўғрисида”ги 223-сон қарори қабул қилинган<sup>42</sup>. Ушбу қарорда қайд этилишича, вақтинчалик бир марталик ишларни бажарувчи кўпчилик шахслар, энг аввало, ёшлар ишга жойлашишда қийинчиликларга дуч келаётганлигини, зарур меҳнат кўникмалари, касблар ва малакага эга эмаслигини кўрсатди. Шу билан бирга, фуқароларнинг муайян қисми вақтинчалик бир марталик ишларни бажариш баҳонаси билан ўз оилавий мажбуриятларини бажаришдан, ўз оилаларини моддий таъминлашдан бош тортишининг кўплаб ҳоллари мавжуд, шунингдек улар паспорт тизими қоидаларини бузмокдалар.

Жойлардаги ҳокимият ва бошқарув органлари томонидан кўрсатиб ўтилган ҳодисалар сабабларини ўрганиш бўйича ишлар жуда қоникарсиз олиб борилаётганлигини нормал ҳол деб ҳисоблаш мумкин эмас, кичик ва ўрта бизнесни, хизмат кўрсатиш соҳасини, касаначилик меҳнатини ҳамда аҳолини меҳнат фаолиятига жалб этишнинг бошқа шакллари кенг ривожлантириш учун зарур шарт-шароитлар таъминланмаяпти.

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тузилмасида меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш шаҳар ва туман бўлимлари ҳузурида юридик шахс ҳуқуқига эга бўлган Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш марказлари ташкил этилди ва улар зиммасига вақтинчалик бир марталик ишларга ёлланишда фуқароларга кўмаклашиш;

вақтинчалик бир марталик ишларни бажарувчи фуқароларга янгидан ташкил этилган ва бўш иш жойларида ишга жойлашиш, касб-кор тайёргарлиги, ўз ишини ташкил этиш ва юритиш масалалари бўйича маслаҳат ва касбга йўналтириш хизматлари кўрсатиш;

---

<sup>42</sup> Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорлари тўплами. –2001. № 5. 28-модда.

вақтинчалик бир марталик ишларни бажариш учун фуқароларни ёллашда иш берувчи хусусий шахсларга кўмаклашиш;

вақтинчалик бир марталик иш изловчи фуқароларни кенг хабардор қилиш учун хусусий иш берувчилар томонидан бериладиган иш турлари тўғрисидаги маълумотлар банкини шакллантириш;

вақтинчалик бир марталик ишга ёлланувчи фуқароларни вақтинчалик бир марталик ишларни бажаришда жамоат тартибига риоя қилиш, паспорт режими қоидалари, шунингдек меҳнат хавфсизлигининг асосий қоидалари тўғрисида хабардор қилиш;

манфаатдор иш берувчилар ва вақтинчалик бир марталик иш изловчи шахслар иштироқида бўш иш ўринлари ярмаркаларини мунтазам равишда ўтказиш;

вақтинчалик бир марталик иш изловчи фуқаролар учун зарур ижтимоий-маиший шарт-шароитлар яратиш, овқатланиш шохобчалари ташкил этиш;

жамоат тартибини сақлаш, вақтинчалик бир марталик ишларни бажарувчи фуқаролар томонидан қонун ҳужжатлари бузилишининг олдини олиш вазифалари юклатилди.

Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш маркази Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги тузилмасида шаҳар (туман) бандликка кўмаклашиш марказида фуқароларнинг вақтинчалик бир марталик меҳнат фаолиятини тартибга солиш мақсадида ташкил этилади

Марказ юридик шахс ҳуқуқлари билан ташкил этилади ва ўз фаолиятини амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга оширади.

Марказларни жойлаштириш вақтинчалик бир марталик ишларга ёллашнинг шаклланган жойлари ҳисобга олинган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари билан биргаликда белгиланади.

Қуйидагилар марказнинг асосий вазифалари ва фаолият йўналишлари ҳисобланади:

вақтинчалик бир марталик ишга ёлланишда фуқароларга кўмаклашиш;

вақтинчалик бир марталик ишларни бажарувчи фуқароларга янгидан ташкил этилган ва бўш иш жойларида ишга жойлашиш, касб-кор тайёргарлиги, ўз ишини ташкил этиш ва юритиш масалалари бўйича маслаҳат ва касбга йўналтириш хизматлари кўрсатиш;

вақтинчалик бир марталик ишларни бажариш учун фуқароларни ёллашда иш берувчи хусусий шахсларга кўмаклашиш;

вақтинчалик бир марталик иш изловчи фуқароларни кенг хабардор қилиш учун хусусий иш берувчилар томонидан бериладиган иш турлари тўғрисидаги маълумотлар банкини шакллантириш;

вақтинчалик бир марталик ишга ёлланувчи фуқароларни вақтинчалик бир марталик ишларни бажаришда жамоат тартибига риоя қилиш, паспорт режими қоидалари, шунингдек меҳнат хавфсизлигининг асосий қоидалари тўғрисида хабардор қилиш;

манфаатдор иш берувчилар ва вақтинчалик бир марталик иш изловчи шахслар иштирокида бўш иш ўринлари ярмаркаларини мунтазам равишда ўтказиш;

марказда вақтинчалик бир марталик иш изловчи фуқаролар учун зарур ижтимоий-маиший шарт-шароитлар яратиш, овқатланиш шохобчалари ташкил этиш;

жамоат тартибини сақлаш, вақтинчалик бир марталик ишларни бажарувчи фуқаролар томонидан қонун ҳужжатлари бузилишининг олдини олиш.

Марказнинг иш вақти ва тартиби шаҳар (туман) ҳокимлиги томонидан мазкур жойда фуқаролар томонидан вақтинчалик бир марталик ишларнинг бажарилиши борасида юзага келган ҳусусиятларни эътиборга олган ҳолда белгиланади. Қоидага кўра, марказнинг иш вақти соат 6.00 да бошланади, ишни тугатиш вақти соат 16.00. Марказ дам олиш кунларисиз ишлайди.

Заруратга қараб ҳокимлик марказнинг бошқача иш тартиби ва вақтини белгилаши мумкин.

Ҳузурида Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш маркази ташкил этиладиган шаҳар (туман) Бандликка кўмаклашиш маркази директорининг ўринбосари Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш маркази директори ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида тақиқланган фаолият турларига киритилган вақтинчалик бир марталик ишларни бажариш учун фуқароларни ёллашга, шунингдек, 16 ёшга тўлмаган шахсларни вақтинчалик бир марталик ишларга мустақил равишда ёллашга йўл қўйилмайди.

Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш маркази кўрғазмали ахборотлар ўрин олган стендлар билан жиҳозланади, уларда:

вақтинчалик бир марталик ишларга оид таклифлар тўғрисидаги маълумотлар;

туман (шаҳар) корхоналаридаги мавжуд бўш иш ўринлари тўғрисидаги маълумотлар;

амалдаги меҳнат ва иш билан таъминлаш тўғрисидаги амалдаги қонун ҳужжатларидан кўчирмалар;

меҳнат хавфсизлиги қоидаларига доир йўриқномалар, бошқа зарур маълумотлар жойлаштирилади.

#### **4.5. Аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текшириб бориш ва уларни бузганлик учун жавобгарлик**

Аҳоли бандлиги соҳасидаги ҳуқуқбузарлик тушунчаси ва жавобгарлик юз беришининг асосий шартлари. Қонун устуворлиги амалга оширилаётган ислоҳотларимизнинг бош тамойилларидан бири саналади. Келажаги буюк давлат барпо этиш мақсадини ўз олдимизга қўяр эканмиз, ушбу буюк давлатни инсоният ўз тараққиётида қўлга киритган демократик ва умуминсоний қадриятлар олий неъмат деб қараладиган фуқаролик жамияти сифатида кўз олдимизда тасаввур этамиз. Табиийки, бундай давлатда ва жамиятда фуқаролар ҳуқуқлари поймол этилиши, инсоний манфаатлар оёқ ости қилинишига асло йўл қўйилмайди.

Афсуски, бугунги кунда корхона ва ташкилотларда меҳнат қонунларини бузиш, ходимлар ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларига беписандлик билан қараш, аҳолини иш билан таъминлашга оид қонун талабларига амал қилмаслик ҳоллари тез-тез учраб турибди.

Корхоналарда Меҳнат кодексининг хотин-қизлар, вояга етмаганлар ва ногиронлар учун белгиланган имтиёзларга доир қисмини ижро этилиши аҳоли қониқарсиз эканлиги, имтиёз ва кафолатлар бу шахсларга тўла ҳажмда берилмаётганлиги, бошқа қонунбузарликларга йўл қўйилаётганлиги, айрим ҳолларда қонунийликни таъминлаш учун масъул шахсларнинг ўзлари томонидан меҳнат қонунлари, бошқа қонун ҳужжатлари қўпол бузилаётганини кузатишнинг ўзи ачинарли. Бундай салбий ҳолатлар қонунчиликни таъминлаш устидан кузатув ва назоратни кучайтириш долзарб вазифалардан бири эканлигини кўрсатади.

Меҳнат қонунлари бажарилиши устидан назорат деганда ваколатли давлат ва жамоат органлари томонидан ходимлар меҳнат

ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мақсадида амалга ошириладиган махсус фаолият тушунилади. Назорат фаолияти давомида ушбу ваколатли органлар иш берувчи ва у вакил қилган шахслар томонидан меҳнат қонунлари бузилишининг олдини оладилар, бузилган меҳнат ҳуқуқларини тиклайдилар, қонун бузилишида айбдор бўлган мансабдор шахсларни тегишли ҳуқуқий жавобгарликка тортадилар.

Меҳнат қонунларига риоя қилишни назорат қилиш ваколатли орган томонидан амалга ошириладиган текшириш ишларидан иборат ва бунда иш берувчи, унинг вакили қарорлари, фармойишларининг қонунийлиги текшириб чиқилади.

Меҳнат қонунларига риоя этиш масалаларига Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 24 декабрдаги “Хўжалик юритувчи субъектлар фаолиятини давлат томонидан назорат қилиш тўғрисида”ги Қонуни<sup>43</sup>, Меҳнат кодекси ва бошқа қонун ҳужжатлари бағишланган.

Меҳнат муносабатларида қонунчиликни таъминлаш борасида назоратнинг қуйидаги турлари амалга оширилади:

- а) давлат назорати;
- б) идоравий назорат;
- в) суд назорати;
- г) прокурорлик назорати;
- д) жамоат назорати.

Меҳнат қонунчилигини бажаришда амалга ошириладиган назорат фаолиятлари меҳнат шартларини белгиланиши ва бу шартларни қўлланилиши устидан амалга оширилади.

Дастлабки назорат, кундалик назорат ва якуний назорат ўзаро фарқ қилинмоғи лозим.

Меҳнат соҳасидаги давлат бошқаруви ва қонунлар бажарилиши устидан назорат ва текшириш олиб бориш ҳақида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 9-моддасида кўрсатилган бўлиб, бу вазифаларни бажариш:

- 1) шунга махсус вакил қилинган давлат органлари ва уларнинг инспекциялари;
- 2) касаба уюшмаларига юклатилган.

---

<sup>43</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси. –1999. № 1. 8-модда; –2000. № 5-6. 153-модда; 2001. № 1-2. 23-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2004. № 25. 287-модда; № 51. 514-модда; 2006. № 12-13 100-модда; 2007. № 50-51. 506-модда; 2008. № 52. 513-модда; 2010. № 37. 314-модда, № 51. 485-модда; 2011. № 37. 374-модда; 2013. № 1. 1-модда, № 41. 543-модда; 2014. № 20, 222-модда; 2016. № 52. 597-модда; 2017. № 1. 1-модда

Давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текширишни қонунда белгиланган тартибда амалга оширади. Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг аниқ ва бир хилда бажарилиши устидан назорат олиб бориш Ўзбекистон Республикаси Бош прокурорига ва унга бўйсунувчи прокурорларга юклатилган<sup>44</sup>.

Меҳнат кодексининг 8-моддасида: “Ҳар бир шахснинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини ҳимоя қилиш кафолатланади, бу ҳимоя меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилинишини текширувчи ва назорат қилувчи органлар, шунингдек меҳнат низоларини кўрувчи органлар томонидан амалга оширилади” деб белгиланган.

Махсус ваколат берилган давлат органлари ва инспекциялари иш берувчи ёки унинг юқори турувчи органлардан мустақил равишда турли шаклдаги мулкчиликка асосланувчи корхона, муассаса ташкилотларда меҳнат қонунчилигига амал қилиниши аҳволини назорат қилади. Бу органлар турли давлат идоралари қарамоғида бўлиб, ваколатлари ва вазифалари ҳам турличадир.

Мазкур давлат органининг фаолияти ва ваколатлари Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги 29-сон қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси тўғрисида”ги Низомга кўра белгилаб берилган<sup>45</sup>.

Корхоналарда меҳнатнинг ташкил этилиши учун масъул бўлган мансабдор шахслар ходимлар томонидан меҳнат қонунчилик талаблари бузилгани тақдирда улар ҳуқуқий жавобгарликка тортилишлари мумкин.

Корхона ва ташкилотларнинг ва уларнинг мансабдор шахсларининг ҳуқуқий жавобгарлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги 186-сон қарори билан тасдиқланган “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун жарималар солиш тартиби тўғрисида”ги Низомга мувофиқ амалга оширилади<sup>46</sup>.

“Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонун талабларини бузганлик учун, идоравий бўйсунуши, мулкчилик ва хўжалик

---

<sup>44</sup> Ўзбекистон Республикаси «Прокуратура тўғрисида»ги Қонуни. Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами. 2001. № 20, 139-модда.

<sup>45</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги № 29. қарори. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2010. № 8. 61-модда; 2011. № 1-2. 4-модда; 2017. № 15. 249-модда, № 37. 990-модда

<sup>46</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2011. № 1-2. 4-модда

юритиш шаклларида қатъи назар, барча иш берувчилар белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 5 январдаги 1-сон қарори билан “Аҳолини иш билан таъминлаш ва ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун ташкилотларга нисбатан молиявий санкциялар қўллаш, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун ташкилотлар фаолиятини тўхтатиб қўйиш тартиби тўғрисида”ги Низом тасдиқланган бўлиб<sup>47</sup>, мазкур ҳужжатга кўра Низом: “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”, “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”, “Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси қонунларига мувофиқ аҳолини иш билан таъминлаш ва ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун корхоналарга, муассасаларга, бирлашмаларга ва ташкилотларга юридик шахсларга нисбатан молиявий санкциялар қўллаш, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун ташкилотлар фаолиятини тўхтатиб қўйиш тартибини белгилайди.

Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилиниши устидан назорат ва уларнинг бажарилишини ҳуқуқий воситалар билан таъминлаш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги, Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат, аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари, Бандликка кўмаклашиш марказларининг давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторлари томонидан амалга оширилади.

Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторлари ўз ваколатлари доирасида қуйидаги ҳуқуқларга эга:

а) аҳолини иш билан таъминлаш, меҳнатни муҳофаза қилиш, ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига ташкилотлар томонидан риоя этилишини (кейинги ўринларда қонун ҳужжатларига риоя этиш деб аталади) белгиланган тартибда текшириш;

б) текширилаётган ташкилотнинг мансабдор шахслари ва бошқа ходимларидан, шунингдек фуқаролардан қонун ҳужжатларига

---

<sup>47</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2011. № 1-2. 4-модда.



риоя этилиши юзасидан ўтказилаётган текширишлар билан бевосита боғлиқ бўлган зарур ҳужжатларни ва бошқа маълумотларни олиш;

в) қонун ҳужжатларига риоя этилиши юзасидан текширишларнинг ҳар томонлама, тўлиқ ва холисона ўтказилиши учун зарур бўлган чора-тадбирларни кўриш;

г) қонун ҳужжатларининг бузилишларини бартараф этиш тўғрисида бажарилиши мажбурий бўлган ёзма кўрсатмалар (кейинги ўринларда кўрсатма деб аталади) бериш;

д) аҳолини иш билан таъминлаш ва ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиш ҳолатлари аниқланган ташкилотларга ушбу Низомга ва бошқа қонун ҳужжатларига мувофиқ жарималар солиш;

е) меҳнат хавфсизлиги талабларига жавоб бермайдиган ва ишловчиларнинг соғлиғи ёки ҳаётига хавф соладиган ташкилот (унинг алоҳида бўлинмалари) фаолиятини ёки ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланишни ушбу Низомга ва бошқа қонун ҳужжатларига мувофиқ тўхтатиб қўйиш.

Аҳолини иш билан таъминлаш ва ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг қуйидаги бузилишлари учун ташкилотга молиявий санкция (кейинги ўринларда жарима деб аталади) қўлланади:

а) ижтимоий муҳофазага муҳтож шахсларга энг кам миқдордаги иш жойларини яратиш юзасидан маҳаллий давлат ҳокимияти органлари чиқарган қарорларни бажармаганлик учун – ҳар бир яратилмаган иш жойи учун ушбу ташкилот ходимининг ўртача йиллик иш ҳақи миқдорида. Илгари талабнома берилган, ўрта махсус, касб-ҳунар ва олий маълумот олган, шунингдек касб тайёргарлиги олишга ва қайта тайёргарлик кўришга, малакасини оширишга юборилган шахсларни ишга қабул қилишдан бош тортганлик учун ҳам худди шу миқдорда жарима ундирилади;

б) ногиронларнинг ижтимоий инфратузилма объектларига (турар жойларга, жамоат ва ишлаб чиқариш биноларига, иморатлар ва иншоотларга, соғлиқни сақлаш ва спорт объектларига, маданий-томошагоҳ ҳамда ва бошқа муассасаларга) тўсқинликсиз кириши учун, шунингдек темир йўл, ҳаво, сув транспортдан, шаҳарлараро автомобиль транспортдан, шаҳар ва шаҳар атрофи йўловчилар транспортининг барча турларидан, транспорт коммуникацияларидан, умумий фойдаланишдаги алоқа воситалари ва ахборот воситаларидан тўсқинликсиз фойдаланилиши учун шароитлар яратиш бўйича

қонунда назарда тутилган талабларни бажармаганлик учун – энг кам ойлик иш ҳақининг етмиш бараваридан юз бараваригача миқдорда жарима солинади.

“Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуннинг 18-моддасига кўра:

а) Ахборотнинг ўз вақтида тақдим этилмаслигида ва бўш иш жойларини (вакант лавозимларни) яширганликда айбдор бўлган ҳамда Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармасига ажратмалар ўтказишдан бош тортган мансабдор шахслар қонун ҳужжатларига мувофиқ жавобгар бўладилар.

б) Маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини яратишга доир қарорларини бажармаганлик учун, шунингдек аввал талабнома берилган, ўрта махсус, касб-хунар таълими ва олий таълим олган ёки касбга тайёрлашга, қайта тайёрлашга ва малакасини оширишга юборилган шахсларни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда, корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг мансабдор шахслари маъмурий жавобгарликка тортилади.

Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари талабларини бузганлик учун Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 50, 51 ва 229-моддаларига мувофиқ мансабдор шахсларга қуйидаги миқдорларда жарималар солинади:

а) Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш маркази томонидан корхоналар, муассасалар ва ташкилотларга ишга юборилган фуқароларни у ерда бўш иш жойлари (бўш лавозимлар) бўлгани ҳолда ишга олишдан асоссиз бош тортганлик учун – энг кам ойлик иш ҳақининг беш бараваридан етти бараваригача миқдорда;

б) меҳнатга бирон-бир шаклда маъмурий тарзда мажбур қилганлик учун, қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно, – энг кам ойлик иш ҳақининг бир бараваридан уч бараваригача миқдорда;

б) меҳнатга бирон-бир шаклда маъмурий тарзда мажбур қилганлик учун, қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно, энг кам ойлик иш ҳақининг бир бараваридан уч бараваригача миқдорда;

в) бўш иш жойлари (бўш лавозимлар)ни яширганлик учун – энг кам ойлик иш ҳақининг уч бараваридан беш бараваригача миқдорда;

г) ҳар бир ходимнинг ўрни бўшаётганлиги тўғрисидаги (унинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда) ахборотларни ўз вақтида Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказига тақдим этмаганлик учун – энг кам ойлик иш ҳақининг уч бараваридан беш бараваригача миқдорда;

д) Ўзбекистон Республикасининг бандликка кўмаклашиш давлат жамғармасига ажратмаларни тўлашдан бўйин товлаганлик учун энг кам ойлик иш ҳақининг уч бараваридан беш бараваригача миқдорда.

Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторлари “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонун талабларини бузганлик учун мансабдор шахсларга жарима солишда қуйидаги ҳаракатларни амалга оширадилар:

а) қонун бузилганлиги ҳақида баённома тузадилар. Баённомада унинг тузилган санаси ва жойи, давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторининг фамилияси, исми, отасининг исми ва лавозими, иш жойининг номи, қонун бузилиши ҳолатларининг мазмуни, бунга айбдор бўлган шахсларнинг тушунтиришлари ва ушбу тушунтиришларни кўриб чиқиш натижалари, текшириш давомида ўрганилган ҳужжатлар, айбдор шахс қабул қилинган қарор билан таништирилганлиги ҳақидаги маълумотлар ҳамда унга қарор устидан шикоят қилиш тартиби тўғрисида тушунтириш берилганлиги кўрсатилади. Баённома давлат меҳнат ҳуқуқ инспектори томонидан имзоланади;

б) қонунни бузганлик учун жарима солиш тўғрисида қарор қабул қиладилар. Қарорда у қабул қилинган сана, қонун бузилиши содир этилган корхона (ташкilot, муассаса)нинг номи ҳамда иш берувчининг фамилияси, исми ва отасининг исми, қонун талаблари бузилга ҳолатлар, жарима солиш учун асос бўлган қонун ва меъёрий ҳужжат номи, жарима солинаётган мансабдор шахснинг фамилияси, исми, отасининг исми ва лавозими, солинаётган жарима миқдори, жарима ўтказилиши лозим бўлган банк муассасаси ва ҳисоб рақами, қарор бажарилганлиги тўғрисида Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекциясига маълумот бериш лозимлиги кўрсатилади. Қарор давлат меҳнат ҳуқуқ инспектори томонидан имзоланади.

Қонун бузилганлиги ҳақида баённома ва жарима солиш тўғрисидаги қарор уч нусхада тузилади. Уларнинг биринчи нусхаси жарима солинган шахсга, иккинчи нусхаси иш берувчига, агар жарима иш берувчига солинаётган бўлса у бўйсунадиган юқори

ташкilotга берилади. Учинчи нусхаси давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторида қолади.

Жарима солиш жараёнида пайдо бўладиган ҳуқуқий муносабатлар, шу жумладан жарима солиш тўғрисидаги қарор устидан шикоят қилиш (протест бериш), шикоят (протест)ни кўриб чиқиш, чиқарилган қарор ижросини тўхтатиб туриш, қарор ижроси бўйича иш юритиш ва бошқалар Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексида белгиланган тартибда амалга оширилади.

Ишсиз деб эътироф қилинган фуқаролар ҳам нотўғри ва қалбаки маълумотларни тақдим этиш орқали ноқонуний равишда ишсизлик нафақаси ёки моддий ёрдам олганлари тақдирда қонун ҳужжатларига мувофиқ жавобгарликка тортиладилар, улар томонидан етказилган зарар белгиланган тартибда ундириб олинади.

### Назорат саволлари

1. Фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширилиши соҳасида давлат қандай кафолатларни беради?
2. Аҳолининг иш билан бандлиги соҳасидаги давлат ижтимоий сиёсати ва унинг ҳуқуқий асослари ҳақида нималарни биласиз?
3. Банд аҳоли ва банд бўлмаган аҳоли тушунчалари нималарни англатади?
4. Мақбул келадиган иш деганда нима назарда тутилади?
5. Иш ахтарувчи ва ишсиз шахс сифатида рўйхатга олиш тартиби қандай?
6. Ишсиз деб эътироф қилинган шахсларга қандай моддий ва ижтимоий кафолатлар берилади?
7. Ишсизлик нафақаси ва унинг миқдорлари ҳақида сўзлаб беринг.
8. Ишсиз шахсларга қонун қандай кафолатларни назарда туттади?
9. Ҳақ тўланадиган жамоат ишлари деганда нима назарда тутилади?
10. Ишга жойлаштиришда аҳолининг қандай табақаларига кўшимча кафолатлар берилиши назарда тутилган ва бу кафолатлар нималардан иборат?

11. Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда моддий мадад бериш учун қандай кафолатларни назарда тутади?

12. Банкрот деб эълон қилинган корхоналар ходимларининг ҳуқуқлари қандай ҳимояланган?

13. Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун талабларини бузган мансабдор шахслар ва корхоналарга қандай жазо чоралари қўлланилиши мумкин?



### Мавзу юзасидан масалалар

1. “Турон” банкининг Чилонзор филиалига бандликка кўмаклашувчи марказ томонидан 120 фуқарони, асосан коллеж битирувчиларни ишга жойлаштириш зарурлиги тўғрисида хат юборилган. Хатга жавобан банк филиалининг раҳбарияти томонидан бандликка кўмаклашувчи марказга филиал штат жадвалини кўрсатган ҳолда, бу миқдорда одам жойлаштириш имконияти йўқ эканлиги маълум қилинади. Бандликка кўмаклашувчи марказ квота бўйича ишга жойлаштиришда рад жавобини бергани учун банк филиалига нисбатан молиявий санкциялар қўллашینی айтди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

1. Илгари статистика бошқармасида ишлаган ҳозирги кунда ишсиз Абдиев қайта тайёрлаш рози бўлмасдан, ишсизлик нафақасини тайинлашини сўради. Аммо унга белгиланган олдинги иш лавозимининг ўртача ойлик иш ҳақининг 50 %ни ташкил этган 200 минг сўмни Абдиев ололмади. Унинг ўрнига Абдиевни шаҳар ободонлаштириш бошқармасига чақиртириб, жамоат ишларида иштирок этиш муддатига минимал ойлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўлаш шarti билан вақтинчалик 2,5 ойга меҳнат шартномасини тузишди. Мазкур муддат тугагач, Абдиевга иш топиб бермаганлиги сабабли, у билан яна 2 ойлик муддатга минимал ойлик иш ҳақини тўлаш шarti билан меҳнат шартномасини қайта тузишди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***



## Глоссарий

**Меҳнат муносабатларида ижтимоий шерикчилик** – меҳнат ва меҳнатга оид муносабатларини жамоа-шартномавий тартибга солиш юзасидан бундай муносабатларнинг иштирокчиларини (иш берувчи(лар) ва ходимлар (уларнинг вакиллик органлари) тимсолида) ўзаро ҳаракатлари.

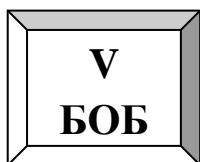
**Ходимларнинг вакиллиги** – меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини ифода этишда вакил бўлиш ва бу манфаатларни ҳимоя қилишни корхонадаги касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар амалга ошириши мумкин, бу органларни сайлаш тартибини, уларнинг ваколатлари муддати ва миқдор таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди.

**Жамоа музокаралар комиссияси** – касаба уюшмалари аъзолари, ходимларнинг бошқа вакиллик органлари, иш берувчининг вакилларида ташкил топган жамоа музокаралар олиб бориш, шунингдек ягона жамоа шартномаси ёки жамоа келишув лойиҳасини ишлаб чиқиш учун шаклланган махсус ваколатли комиссия.

**Жамоа музокаралар** – жамоа шартномалар ва жамоа келишувлари мазмунини ташкил этувчи масалалар муҳокамасига қаратилган музокаралар жараёни.

**Жамоа шартномаси** – корхонада иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжатдир. Жамоа шартномалари ходимлар билан иш берувчиларнинг меҳнатга оид муносабатларини шартнома асосида тартибга солишга ва уларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштиришга ёрдам бериш мақсадида тузилади.

**Жамоа келишуви** — муайян касб, тармоқ, ҳудуд ходимлари учун меҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва ижтимоий кафолатлар белгилаш борасидаги мажбуриятларни ўз ичига олувчи норматив ҳужжатдир.



## МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ

Меҳнат шартномаси фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини амалга оширишдаги муҳим юридик ҳужжат бўлиб, у энг аввало ҳуқуқий муҳофаза функциясига эгадир. Шу нуқтаи назардан ушбу бобда меҳнат шартномаси, унинг шакли, муддати, турлари, меҳнат шартномасини тузиш, дастлабки синов, меҳнат шартномасини ўзгартиришнинг ўзига хос жиҳатлари, меҳнат шартномасини бекор қилиш, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор бўлиши ва ходимларга бериладиган кафолатлар, тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар туфайли меҳнат шартномасини бекор қилиниши, ишдан четлатиш, ғайриқонуний ишдан бўшатиш ва жавобгарлик масалалари атрафлича берилган.

*➤ **Калим сўзлар:** Меҳнат шартномаси. Меҳнат шартномасининг шакли. Меҳнат шартномасининг муддати ва мазмуни. Меҳнат шартномасининг турлари. Меҳнат шартномаси тузиши. Дастлабки синов. Ишга қабул қилишни расмийлаштириши. Меҳнат шартномасини ўзгартириши. Меҳнат шартлари. Ходимни бошқа ишга ўтказиши. Доимий ва вақтинча бошқа ишга ўтказиши. Бошқа иш жойига ўтказиши. Меҳнат шартномасини бекор қилиши. Ишдан бўшатиши. Меҳнат шартномаси бекор бўлиши асослари. Ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор бўлиши. Иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор бўлиши ва ходимларга бериладиган кафолатлар. Тарафлар хоҳишига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар туфайли меҳнат шартномасини бекор қилиниши. Ишдан четлатиши. Ғайриқонуний ишдан бўшатиши ва жавобгарлик*

### **5.1. Меҳнат шартномаси тушунчаси, асосий хусусиятлари ва унинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини амалга оширилишидаги аҳамияти**


Меҳнат қилиш ва уни амалга оширилишининг асосий шакли сифатида меҳнат шартномаларининг ўрни ҳамда аҳамиятини янада ошириш, меҳнат шартномасига оид қонунчилик тизимларини янада такомиллаштириш, бу қонун ҳужжатлари тўлиқ ва оғишмасдан бажарилишига эришиш, меҳнат муносабатлари чоғида юз берувчи

низоларни тезкор ҳал этиш йўли билан бузилган ҳуқуқларнинг самарали тарзда ҳимоя этилишига эришиш қонунчилигимиз олдидаги долзарб вазифалардандир.

Меҳнат шартномаси тузиш, уни ўзгартириш ёки бекор қилиш чоғида меҳнат қонунларига оғишмасдан амал қилиш ходимлар ҳуқуқларини таъминлаш ва ҳимоя қилишда муҳим аҳамиятга эга бўлади. Бундан ташқари, қонунларга амал қилинадиган корхона ва ташкилотларда ишлаб чиқаришнинг узлуксиз ривожланиши учун ўта муҳим бўлган маънавий-ахлоқий барқарорлик сақланиб туришига ва турли низо ва тортишувларга сарфланадиган вақтдан корхона ва ходим манфаатлари йўлида фойдаланиш имкони туғилади.

Меҳнат шартномаси – кўп қиррали аҳамиятга эга бўлган юридик ҳужжат сифатида таърифланмоғи керак. Бунда энг аввало унинг ҳуқуқий муҳофаза функциясига эга эканлиги диққат марказида сақланмоғи керак.

Меҳнат шартномаси келгусида вужудга келиши мумкин бўлган ихтилоф ва тортишувларни ҳал этишга калит бўладиган воситадир ва низони муҳокама қилаётган орган энг аввало, меҳнат шартномаси мазмун-моҳиятидан келиб чиққан ҳолда масалага ёндошиши ва унинг қоидаларига таянгани ҳолда қарор қабул қилиши лозим.

 ***Меҳнат шартномаси – ходим ва иш берувчи ўртасидаги муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича меҳнат мажбуриятларини ички меҳнат тартибига амал қилган ҳолда ҳақ эвазига бажаришидан иборатдир.***

Бизнинг назаримизда, ушбу таъриф меҳнат шартномасига хос бўлган энг муҳим жиҳатларни қамраб олган бўлсада, аммо умумий хусусиятга эга. Юридик адабиётларда турли юрист олимлар томонидан меҳнат шартномасига берилаётган таърифлар бир-биридан жиддий фарқ қилмасада, унинг у ёки бу жиҳатларига кўпроқ эътибор қаратилади<sup>48</sup>.

<sup>48</sup> Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракт.) –Т., 1996. 1-китоб, Б.80. Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. –Т. Молия, 2002; Амонова Е.М. Трудовой договор. Ростов на Дону. 2001. –С. 30.



Меҳнат шартномаси шахслар ўртасида ҳуқуқий муносабат юзага келтириш асоси сифатида бошқа фуқаролик ҳуқуқий хусусий шартномалар билан айнандир. Шу билан бирга унинг фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларининг бошқа турларидан фарқ қилувчи муҳим жиҳатлари ҳам назардан қочирилмаслиги керак.

Меҳнат шартномаси ҳуқуқ ва мажбурият юзага келтирувчи юридик битим сифатида қуйидаги вазифаларни бажаради:

□ у юридик факт бўлиб, ходим ва иш берувчи ўртасида меҳнат ҳуқуқий алоқа юзага келганлигини тасдиқловчи ҳужжатдир;

□ меҳнат шартномаси тарафлар бир-бирига нисбатан ҳуқуқларга ҳамда мажбуриятларга эга эканликларини тасдиқловчи далилдир;

□ меҳнат шартномаси ҳуқуқларни ҳимоя қилиш воситасидир;

Бозор муносабатлари ривожланиб боргани сари меҳнат шартномасининг аҳамияти ортиб бориши табиий ҳолдир.

Меҳнат шартномаси тузилиши воситасида ходим ва иш берувчининг ўзаро муносабатлари индивидуаллаштирилади ҳамда ҳуқуқий тартибга солинади. Фақат меҳнат шартномаси тузилиши йўли билангина фуқаро ходим мақомини олади, меҳнат жамоасига қўшилади, корхона локал меъёрий ҳужжатлари, ички меҳнат тартиби қоидалари, меҳнат қонунлари тўла ҳажмда унга татбиқ этила бошланади.

Меҳнат қонунлари ишга қабул қилишни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солар экан, иш тури, жойи ва касб-корини танлаш эркинлиги, меҳнат ҳуқуқларининг амалга оширилишида барча фуқароларнинг ўзаро тенг эканликлари, ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳоли табақаларини давлат қўллаб-қувватлашининг амалга оширилиши каби қоидаларига асосланади.

Меҳнат шартномаси хусусий ҳуқуқий шартномаларнинг бир тури сифатида шартномаларга хос бўлган барча хусусиятларни ўзида акс эттиради ва унинг тарафлари ўртасидаги ўзаро ҳуқуқий муносабат, ҳуқуқлар ва мажбуриятлар мазмунини ифодалайди.

Бироқ, меҳнат шартномаларининг ўзига хос бўлган хусусиятлари ва бир қатор жиҳатлари борки, улар меҳнат шартномасини фуқаролик ҳуқуқий шартномаларидан аниқ фарқлаш имконини беради.

Меҳнат ҳуқуқи фанида кўпчилик томонидан эътироф этилган ана шундай фарқловчи жиҳатлар қаторига қуйидагилар киритилиши мумкин:

□ меҳнат шартномасига кўра ходим корхонада муайян касб, ихтисос ва малакага оид ишни бажариши, иш берувчи эса ана шундай

иш билан таъминлаши лозим. Меҳнат шартномаси мажбурияти предмети ишнинг натижаси ёки кўрсатиладиган муайян хизмат тури эмас, балки тирик меҳнатни ўзи саналади. Ҳар бир ходим меҳнат жамоаси таркибида бўлгани ҳолда бажарадиган ишнинг хусусияти ишлаб чиқариш вазифаларидан келиб чиққан ҳолда тегишли касб, ихтисос доирасида ўзгариб туриши мумкин.

□ Ходим ўз касби, ихтисоси, лавозимига оид ишни корхона ички меҳнат тартибига амал қилган ҳолда бажариши лозим бўлади. Ички меҳнат тартиби деганда, ходимларни бир маромда ишлашларини, хавфсиз ва унумли меҳнат жараёнида тегишли меҳнат меъёрлари бажарилишини таъминловчи меҳнат режими назарда тутилади. Бундай меҳнат режими меҳнат қонунлари, қонун ҳужжатлари, корхонлардаги локал меъёрий ҳужжатлар билан тартибга солинади.

□ Меҳнат жараёнида ходим иш берувчи фармойишларини бажариши, меҳнат операцияларини унинг кўрсатмаларига амал қилган ҳолда бажариши лозим. Яъни ходим ва иш берувчи ўртасида ўзаро бўйсунуш муносабати мавжуд бўлади. Меҳнат шартномаси бўйича меҳнат қилинганда меҳнат жараёнининг ўзи, унинг шарт-шароитлари тартибга солинади.

□ Меҳнат кодексига кўра (154-модда) иш берувчи ходимга ўзининг молиявий ҳолатидан қатъи назар, жамоа келишуви ёки шартномасида кўрсатиб қўйилганидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўлаши керак. Иш ҳақи тўлашга оид шартлар ҳатто ходим рози бўлган тақдирда ҳам қонунларда белгилаб қўйилган энг кам миқдордан кам бўлишига, унинг аҳволини ёмонлашувига олиб келиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномасига кўра, тўланадиган ҳақ бажарилган меҳнатнинг миқдори ва сифатига мутаносиб бўлиши талаб этилади ҳамда бу кўрсаткич иш ҳақи тизимлари (ишнинг давомийлиги, мураккаблиги, ходимнинг малакаси, нормаларнинг бажарилиши ва бошқа омиллар ҳисобга олинган ҳолда) воситасида аниқланади. Ходим асосий иш ҳақидан ташқари корхона иш якунларига кўра белгиланган қўшимча иш ҳақларини ҳам олади (мукофот пуллари, устама ҳақлар ва бошқалар).

Хўжалик фаолияти амалиётида “меҳнат келишувлари (битимлари)” учраб туради ва уларнинг ҳуқуқий табиати турличадир. Бунда агар меҳнат битимларига кўра ходим буйруқ асосида ишга қабул қилинган, корхона меҳнат жамоаси таркибига киритилган бўлса, бундай битим меҳнат шартномаси деб ҳисобланиши, бир

марталик ишни бажариши учун тузилган бўлса, шахсий пудрат (фуқаролик ҳуқуқий) шартнома муносабати деб баҳоланмоғи зарур бўлади.

Меҳнат шартномаси ҳам ҳар қандай бошқа шартномалар сингари муайян томонлар ўртасида тузиладиган келишувдан иборат. Унинг томонлари бўлиб ходим ва иш берувчи қатнашади. Ходим деганда меҳнат фаолиятини меҳнат шартномаси асосида амалга оширадиган, муайян ёшга етган жисмоний шахс тушунилмоғи лозим.

Муайян касб ва лавозимда ишлаши учун фуқародан махсус билимга эга бўлишлик талаб этилиши мумкин (масалан, тиббиёт мутахассиси, юрист, транспорт воситалари ҳайдовчиси ва ҳоказо) ва ана шундай билимга эгалликни тасдиқловчи ҳужжат (диплом, гувоҳнома)ни йўқлиги ҳам бундай ҳолларда фуқаро меҳнат шартномасининг тарафи бўла олмаслигини англатади.

Фуқаронинг суд айблов ҳукмига мувофиқ содир этилган ғаразли жинояти учун муайян касб ва лавозимларда ишлаш ҳуқуқидан маҳрум этилганлиги ҳукмда кўрсатилган муддат тамом бўлмагунга қадар шахсни мазкур касб ва лавозимлар бўйича меҳнат шартномаси томони бўлиб иштирок этишлигини истисно этади.

Чет эл фуқароларининг Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги меҳнат фаолияти тартиблари махсус қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган бўлиб, ушбу тартиб-қоидаларга амал қилинмаганида улар меҳнат шартномаси тарафи бўлиб қатнашишлари мумкин эмас<sup>49</sup>.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг юқорида эслатилган «Акциядорлик жамиятларида меҳнат муносабатларини тартибга солишни такомиллаштириш тўғрисидаги тавсиялари»га кўра иш берувчи деганда меҳнат функцияларини бажариш учун жисмоний шахсларни ишга ёллаш ваколати берилган корхона, муассаса, ташкилотлар, шунингдек мустақил балансга эга бўлган таркибий тузилма раҳбарлари тушунилади.

Иш берувчи сифатида мулкчилик шакли, хўжалик юритиш усулидан қатъи назар, барча юридик шахслар, тегишли ҳолларда уларнинг бўлинмалари (шу жумладан, чет эл корхоналари, қўшма корхоналар) қатнашадилар.

Жисмоний шахслар ўзларининг уй-рўзғор, маиший эҳтиёжлари йўлида (оилавий тиббий ҳамшира, бола тарбияловчиси, боғбон,

---

<sup>49</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 23 декабрдаги 560-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикасида хорижий ишчи кучларини жалб қилиш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисида»ги Низом. ЎР ҚХТ, 2003. № 24. 239-модда.

автоулов ҳайдовчиси, ошпаз ва бошқалар) ёлланма меҳнатдан фойдаланишлари, иш берувчи сифатида меҳнат шартномаси тузишлари мумкин. Бундай ҳолда иш бераётган фуқаро ўзининг ходимиға меҳнат қонунчилигида назарда тутилган энг минимал даражадаги меҳнат шароитларини яратиб бериши, ҳуқуқлардан фойдаланишини таъминлаши лозим бўлади.

Айрим фуқаро иш берувчи сифатида қатнашган ҳолда бошқа фуқарони ишға ёллаш юзасидан тузилган меҳнат шартномаси белгиланган тартибда давлатнинг ваколатли органларида рўйхатга олиниши, иш берувчи фуқаро ўз ходими учун бюджетдан ташқари пенсия жамғармасиға тегишли суғурта тўловларини тўлаб туриши зарур бўлади<sup>50</sup>. Давлат корхона, муассаса ва ташкилотларининг иш берувчи сифатида меҳнат бозорида ҳамда меҳнат муносабатида қатнашишларининг ўзига хос жиҳатлари вазирликлар, идораларнинг актларида, давлат хизматчиларини ишға қабул қилиш, улар билан меҳнат муносабатларини давом эттиришнинг хусусиятлари эса ушбу масалаға оид махсус қонун ҳужжатларида (масалан, Ўзбекистон Республикасининг «Давлат солиқ хизмати тўғрисида»ги, «Давлат божхона хизмати тўғрисида»ги ва бошқа қонунлар) белгилаб қўйилиши мумкин.

Тижоратчи бўлмаган юридик шахсларнинг (турли нодавлат жамғармалари, жамоат ва диний бирлашмалар ва ҳоказолар) иш берувчи сифатида меҳнат муносабатларида иштирок этишининг ўзига хос хусусиятлари Ўзбекистон Республикасининг «Жамоат бирлашмалари тўғрисида»ги<sup>51</sup>, «Нодавлат – нотижорат ташкилотлар тўғрисида»ги<sup>52</sup> ва бошқа қонунларда, ушбу қонунлар асосида ишлаб чиқилган қонун ҳужжатларида, уларнинг ўз устав (низом)ларида белгилаб қўйилиши мумкин.

Мулкчилик шаклидан қатъи назар, барча иш берувчи юридик ва жисмоний шахслар Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнат қонун ҳужжатлари талабларига қатъий риоя қилишлари шарт ҳисобланади.

### Меҳнат шартномасининг турлари

---

<sup>50</sup> М. Гасанов, Е. Соколов. Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракти). I-II китоб, –Т.: 1996. 17-бет.

<sup>51</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси. 1991. № 4. 76-модда; 1992. № 9. 363-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси. 1997. № 4-5. 126-модда; 1998. № 3. 38-модда; 2004. № 1-2. 18-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2004. № 25. 287-модда; № 51. 514-модда; 2008. № 52. 513-модда; 2009. № 37. 403-модда; 2014. № 50. 588-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси. 19.04.2018. № 03/18/476/1087.

<sup>52</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1999. № 5. 115-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2004. № 25, 287-модда; 2007. № 52. 533-модда; 2008. № 52. 513-модда; 2012. № 15. 164-модда; 2014. № 50. 588-модда; 2016. № 17. 173-модда

“Меҳнат шартномаси” тушунчасининг кўп қиррали маънога эга эканлиги унинг турли кўринишларда бўлиши мумкинлигини белгилайди.

Меҳнат шартномасининг айрим турларини билиш ва уларга хос бўлган белгиларни ажрата олиш меҳнат шартномасидан келиб чиқадиган ўзига хос ҳуқуқ ва бурчларни тўғри белгилаш, низолар юз берган ҳолларда эса уларни тўғри малакалаш ҳамда қонуний ҳал этиш имконини беради.

Меҳнат шартномаси ҳуқуқий воқелик сифатида Меҳнат кодексининг ўзида ҳам муайян даражада таснифланган бўлиб, бунда шартнома тарафи бўлган ходимнинг жинси (МКнинг 14 боби, 1-параграфидаги аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар билан тузиладиган меҳнат шартномаси (224–238-моддалар); 18 ёшга тўлмаган шахслар билан тузиладиган меҳнат шартномалари (МКнинг 14-боби, 2 параграфи (239–247-моддалар); корхона раҳбари ва коллегиял ижроия органи аъзоси билан тузиладиган меҳнат шартномаси; ўриндошлик бўйича ишловчилар билан тузиладиган меҳнат шартномаси; мавсумий ишларга қабул қилинаётган ходимлар билан тузиладиган меҳнат шартномаси; якка фуқаро-жисмоний шахсга ишга ёлланиш юзасидан тузиладиган меҳнат шартномаси; моддий жавобгарлик билан боғлиқ вазифаларга ишга олиш билан боғлиқ бўлган меҳнат шартномаси; касаначилик бўйича тузиладиган меҳнат шартномаси; таълим муассасалари педагог ходимлари билан тузиладиган меҳнат шартномаси; чет эл фуқароси билан тузиладиган меҳнат шартномаси, муқобил хизматни ўташга юборилган шахс билан тузиладиган меҳнат шартномаси; суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига кўра ахлоқ тузатиш жазосини ўташ учун юборилган маҳкум билан тузиладиган меҳнат шартномаси; шогирдлар билан тузиладиган меҳнат шартномаси; олий ўқув юртини давлат грантлари асосида тамомлаган ёш мутахассислар билан тузиладиган меҳнат шартномаси ва бошқаларни кўрсатиб ўтиш мумкин.

Меҳнат шартномасининг турлари масаласида меҳнат ҳуқуқи назариясида яқдиллик мавжуд эмас ва турли муаллифлар томонидан унинг сони турлича талқин этилади<sup>53</sup>.

---

<sup>53</sup> М.Ю.Гасанов ва Е.А.Соколовлар унинг беш турини (Ўзбекистон Республикасида меҳнат шартномаси (контракт). Т., 1996.), Иноятлов А.А. 6 та турини (Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи: –Т. Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2002), В.Н. Толкунова 8 та турини ( Трудовое право: курс лекции. –М.: ПРОСПЕКТ, 2004. –с.113-114 .) таърифлайдилар.

Юқоридаги таҳлил “Меҳнат шартномасининг турлари” деганда нималар назарда тутилиши лозимлиги, уни турларга бўлишда амал қилинадиган мезонлар нималардан иборатлиги яхши англаб етилмаётганини, турларга ажратишнинг ягона мезон ва тамоиллари мавжуд эмаслигини кўрсатади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига ушбу масалаларга етарли эътибор қаратилмаганлиги, меҳнат шартномасининг айрим турлари ҳақида эса умуман эслаб ўтилмаганлиги бу соҳадаги мавхумликни янада кучайтиради ва меҳнат шартномалари тузиш, уни ижро этилиши соҳасида мураккабликларни юзага келтиради. Жумладан, шогирдлар билан тузиладиган, мавсумий ишларга қабул қилиш чоғида тузиладиган, корхона раҳбарлари билан тузиладиган ва бошқа меҳнат шартномалари ҳақида Меҳнат кодексига ҳеч қандай норма назарда тутилмагани амалиётда турли талқинлар ва низолар юз беришига олиб келмоқда.

Меҳнат шартномасини таснифланишида унинг амал қилиш муддати муҳим мезонлардан саналади ва шунга кўра меҳнат шартномалари номуайян (муддати кўрсатилмаган ҳолда) муддатга тузиладиган ва муддатли меҳнат шартномаларига бўлинади. Меҳнат қонунчилиги ходим меҳнат ҳуқуқий аҳволини ёмонлаштирилишига йўл қўймаслик мақсадида муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин бўлган ҳолларни аниқ белгилаб қўйиш орқали иш берувчининг бу масаладиги ҳуқуқларини бирмунча чеклайди (МКнинг 76-моддаси).

Бизнинг назаримизда меҳнат шартномаларининг турлари ва уларнинг энг муҳим хусусиятлари, уларнинг ҳар бири бўйича меҳнат ҳуқуқий алоқаларни юз бериши, ўзгариши, бекор бўлишининг ўзига хос жиҳатлари Меҳнат кодексига назарда тутиб қўйилиши лозим ва бу ҳол ходимлар ҳуқуқлари кафолатлари ва ҳимоясининг яхшиланишига, низоли вазиятларни камайишига, корхона ва ташкилотларда қонунни бажарилиши билан боғлиқ қулай ҳуқуқий режим таркиб топишига хизмат қилади.

□ Қуйида меҳнат шартномаларининг айрим турларига тавсиф беришга, уларнинг ўзига хос хусусиятларини батафсилроқ кўриб чиқишга ҳаракат қилинади.

*Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариши билан машғул шахслар билан тузиладиган меҳнат шартномаси.* Меҳнат кодексининг 224-моддасига кўра ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш ва уларнинг иш ҳақини

камайтириш тақиқланади. Ҳомиладор аёлни ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда иш берувчи рад этишнинг сабабларини уларга ёзма равишда маълум қилиши шарт. Мазкур шахсларни ишга қабул қилишни рад этганлик устидан судга шикоят қилиниши мумкин.

Ушбу тоифадаги аёлларни ишга қабул қилишдан ғайри қонуний бош тортганлик учун Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 148-моддаси 2-қисмида мансабдор шахсларнинг жиноий жавобгарлиги назарда тутилган бўлиб, унга кўра аёлни ҳомиладорлиги ёки ёш болани парвариш қилаётганлигини била туриб, уни ишга олишдан ғайриқонуний равишда бош тортиш ёки ишдан бўшатиш –

энг кам ойлик иш ҳақининг йигирма беш бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёхуд уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади.

Меҳнат шароити ноқулай ишларда, шунингдек ер ости ишларида аёллар меҳнатини қўлланиши тақиқланади, ер остидаги баъзи ишлар (жисмоний бўлмаган ишлар ёки санитария ва маиший хизмат кўрсатиш ишлари) бундан мустаснодир.

Аёлларнинг улар учун мумкин бўлган нормадан ортиқ юкни кўтаришлари ва ташишлари ман этилади.

Аёллар меҳнатини қўллаш тақиқланадиган меҳнат шароити ноқулай ишларнинг рўйхати ҳамда улар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган юк нормалари қонун ҳужжатлари билан белгиланади<sup>54</sup> ва бундай ишларга аёллар қабул қилинишлари ва улар билан бу соҳада меҳнат шартномаси тузилиши мумкин эмас.

Ҳомиладор ёки уч ёшга тўлмаган фарзанди бор аёллар билан меҳнат шартномаси тузиш чоғида улар учун тўлиқсиз иш вақти ва бошқача қулай шарт-шароитлар назарда тутилиши мумкин.

*18 ёшга тўлмаган шахслар билан тузиладиган меҳнат шартномалари.* Белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш тартибида Бандликка кўмаклашиш маркази ва бошқа органлар томонидан юборилган, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни иш берувчи ишга қабул қилиши шарт.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан шу тоифа ходимларининг соғлиғи, хавфсизлиги ёки ахлоқ-одобига зиён

---

<sup>54</sup> Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 5 январда 865-сон билан рўйхатга олинган “Аёллар меҳнатидан фойдаланиш тўлиқ ёки қисман тақиқланган ноқулай меҳнат шароити мавжуд бўлган ишлар” Рўйхати.

етказиши мумкин бўлган меҳнат шароити ноқулай ишларда, ер ости ишларида ва бошқа ишларда фойдаланиш тақиқланади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг белгилаб қўйилган нормадан ортиқ оғир юк кўтаришлари ва ташишларига йўл қўйилмайди. Вояга етмаган шахслар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланган ишлар рўйхати ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг чегараси қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилгандир<sup>55</sup>.

Ўн саккиз ёшга тўлаган фуқаролар меҳнат бозорида тенг рақобатлаша олмайдиган, иш топишда қийналадиган ва ижтимоий ҳимояга мухтож шахслар тоифасига киритилади ва уларга ишга қабул қилишда қўшимча кафолатлар берилади. Вояга етмаганлар моддий жавобгарлиги билан боғлиқ бўлган ишлар ва вазифаларга қабул қилинишлари ва уларга шу асосда тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилиши мумкин эмас.

Ўзбекистон Республикасининг “Ёшларга оид давлат сиёсати асослари тўғрисида”ги Қонуни 6-моддасига кўра: “Ёш фуқароларни ҳуқуқий ҳимоя қилиш давлат ва жамоат ташкилотлари, бирлашмалар ва корхоналарнинг ёшларга нисбатан ҳуқуқий жиҳатдан мустаҳкамлаб қўйилган вазифаларини шахснинг кадр-қимматини оилада, меҳнат ва ўқув жамоасида, турар жойда ҳар томонлама ҳимоя қилишни ўз ичида олади.

*Корхона раҳбари ва коллегиял ижроия органи аъзоси билан тузиладиган меҳнат шартномаси.* Корхона раҳбари ва корхонанинг бошқа коллегиял бошқарув органида фаолият юритадиган ва раҳбарият таркибига мансуб бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаси тузилиши ўзига хос хусусиятларга эга бўлиб, бу хусусиятлар бундай тоифадаги шахслар корхона мол-мулкини бошқаришда, корхонанинг хўжалик-иқтисодий ҳаётига тааллуқли масалаларда алоҳида катта ваколатларга эга эканликлари, уларнинг юридик хатти-ҳаракатларидан корхона учун жиддий оқибатлар юз бериши мумкинлиги каби қатор муҳим омиллар билан боғлиқдир.

Давлат мулкига асосланадиган корхона ва ташкилотларда корхона раҳбарлари тегишли тайёргарлик ишлари амалга оширилганидан сўнг ваколатли юқори турувчи орган ёхуд унинг

---

<sup>55</sup>. Қаранг: “Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг чегарасини белгилаш тўғрисида”ги Низом. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2009 йил 12 майда 1954-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилди. (Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2009. № 30-31. 355-модда.) .



тегишли ҳуқуққа эга бўлган мансабдор шахси (коллегиял органи) томонидан ўз вазифасига тайинланади ва шу асосда раҳбар билан меҳнат шартномаси тузилиши мумкин.

Нодавлат мулкчилигига таянувчи корхона ва ташкилотларда корхона раҳбарини ўз вазифасига тайинлаш мулкдор томонидан, тегишли ҳолларда эса мулкдор томонидан ваколат берилган шахс ёки орган томонидан амалга оширилади. Ўзбекистон Республикасининг “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонунининг<sup>56</sup> 79-моддасига кўра: Жамиятнинг кундалик фаолиятига раҳбарлик қилиш ваколати жамиятнинг уставида белгиланадиган директор ёки жамият бошқаруви томонидан амалга оширилади. Агар жамиятнинг кундалик фаолиятига раҳбарлик бошқарув томонидан амалга ошириладиган бўлса, жамият уставида бошқарув раҳбарининг (бошқарув раисининг) ваколати ҳам белгиланган бўлиши лозим.

Акциядорлар умумий йиғилишининг қарорига кўра жамият ижроия органининг ваколатлари шартнома бўйича тижорат ташкилотига (ишончли бошқарувчига) берилиши мумкин. Тузиладиган шартноманинг шартлари, агар жамият уставида ўзгача қоида назарда тутилмаган бўлса, жамият кузатув кенгаши томонидан тасдиқланади.

Акциядорларнинг умумий йиғилиши томонидан тайинланадиган жамият ижроия органи таркибига кирган шахснинг ваколатлари муддатидан илгари тугатилган тақдирда, жамият кузатув кенгашининг қарори билан белгиланган шахс унинг вазифаларини акциядорларнинг навбатдаги умумий йиғилишигача бўлган даврда вақтинча бажариб туришига йўл қўйилади.

Жамият ижроия органининг ваколатига жамиятнинг кундалик фаолиятига раҳбарлик қилишга доир барча масалалар киради, акциядорлар умумий йиғилишининг ёки жамият кузатув кенгашининг ваколат доирасига киритилган масалалар бундан мустасно.

Жамиятнинг ижроия органи акциядорлар умумий йиғилишининг ва жамият кузатув кенгашининг қарорлари бажарилишини ташкил этади.

---

<sup>56</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2014. № 19. 210-модда; 2015. № 33. 439-модда, № 52. 645-модда; 2016. № 17. 173-модда, № 39. 457-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси 05.01.2018. № 03/18/456/0512. 10.01.2018. № 03/18/459/0536. 19.04.2018. № 03/18/476/1087.

Жамиятнинг директори (бошқарув раиси) жамият номидан ишончномасиз иш юритади, шу жумладан унинг манфаатларини ифодалайди, жамият номидан битимлар тузади, жамиятнинг филиали ёки ваколатхонаси раҳбарини тайинлайди, штатларни тасдиқлайди, жамиятнинг барча ходимлари бажариши мажбурий бўлган буйруқлар чиқаради ва кўрсатмалар беради.

Жамиятнинг директори (бошқарув раиси) вазифаларини бошқа ташкилотларнинг бошқарув органларидаги лавозим билан биргаликда эгаллаб туришга фақат жамият кузатув кенгашининг розилиги билан йўл қўйилади.

Акциядорларнинг умумий йиғилиши ёки жамият кузатув кенгаши жамиятнинг директори, бошқарув аъзолари, ишончли бошқарувчи билан тузилган шартномани улар шартнома шартларини бузган тақдирда тугатишга (бекор қилишга), агар жамият уставига кўра кузатув кенгашига шундай ҳуқуқ берилган бўлса, ҳақли.

Жамият кузатув кенгаши жамиятнинг директори, жамият бошқарувининг аъзолари, шунингдек ишончли бошқарувчи билан тузилган шартномани, агар улар жамият уставини қўпол тарзда бузса ёки уларнинг ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) туфайли жамиятга зарар етказилган бўлса, муддатидан илгари тугатиш (бекор қилиш) ҳуқуқига эга.

Бундай шахслар билан тузиладиган меҳнат шартномасининг намунавий шакли Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 19 апрелдаги 189-сонли қарори билан тасдиқланган.

*Ўриндошлик бўйича ишловчилар билан тузиладиган меҳнат шартномаси.* Ҳозир амалда бўлган Меҳнат кодексимиз ҳамда меҳнатга оид қонун ҳужжатларимизда ўриндошлик бўйича меҳнат шартномалари тузиш масалалари махсус тартибга солинмаган. У ҳақдаги қоидалар яхлит бўлмаган ҳолда Меҳнат кодекси ва бошқа қонун ҳужжатларида тизимсиз равишда назарда тутилган. *Масалан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 80-моддаси, 100-модданинг 2-қисми, 5-банди, 133-моддаси ва бошқа айрим қонун ҳужжатларида ўриндошлик бўйича юз берадиган меҳнат муносабатларининг у ёки бу жиҳатлари тартибга солинган.*

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш

ҳақида”ги қарори билан<sup>57</sup> ушбу масалага оид махсус меъёрий ҳужжат тасдиқланди.

Ушбу Низом мулкчиликнинг барча шаклларидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда меҳнат шартномасига (контрактга) мувофиқ ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишловчи жисмоний шахслар – Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек хорижий фуқаролар ва фуқаролиги бўлмаган шахсларнинг меҳнат муносабатларини тартибга солиш қоидаларини белгилайди.



***Ўриндошлик асосида ишлаш — ходимнинг ўзининг асосий ишини бажаришидан ташқари асосий ишидан бўш вақтида меҳнат шартномаси асосида бошқа ҳақ тўланадиган ишни бажаришидан иборатдир.***

Қуйидагиларнинг ўриндошлик асосида ишлаши тақиқланади:

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар;

агар шахснинг асосий иши меҳнатнинг ноқулай шарт-шароитлари билан боғлиқ бўлса, шундай шарт-шароитдаги ишларда ишлаш;

Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони ва Вазирлар Маҳкамаси аппарати ходимлари, давлат бошқаруви органлари раҳбарлари, уларнинг ўринбосарлари ва таркибий бўлинмалар бошлиқлари, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши Раиси ва аъзолари, Ўзбекистон Республикаси Президенти ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорларида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно;

вилоятлар, туманлар ва шаҳарлар ҳокимлари ва уларнинг ўринбосарлари;

бир-бирига бўйсунувчи ёки бир-бирининг назоратидаги ташкилотларда давлат бошқаруви органлари мутахассислари – соғлиқни сақлашни бошқариш органларида банд бўлган врачлар ва таълимни бошқариш органларида банд бўлган ўқитувчилар бундан мустасно;

---

<sup>57</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012. № 41-42. 485-модда; 2016. № 43. 504-модда; 2017. № 37. 990-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси. 21.11.2017. № 09/17/920/0281. 01.06.2018. № 09/18/400/1289. 11.06.2018. № 09/18/434/1339

□ қонун ҳужжатларига мувофиқ ўриндошлик асосида ишлаши тақиқланган бошқа шахслар (ходимлар).

Ўриндошлик асосида ишлашга, ўзгача тартиб назарда тутилмаган бўлса, асосий иш жойида (ички ўриндошлик) ёхуд бошқа ташкилотда (ташқи ўриндошлик) ишлашга йўл қўйилади.

Ўриндошлик асосида бошқа ташкилотга ишга кираётган шахслар: паспортни ёхуд унинг ўрнини босадиган ҳужжатни; меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан тасдиқланадиган шакл бўйича маълумотномани тақдим этиши шарт.

Ўриндошлик асосида ишлаш учун иш берувчининг, асосий иш жойидан касаба уюшмаси қўмитасининг (ходимларнинг бошқа вакиллик органининг) ёки бошқа органнинг розилиги талаб қилинмайди.

Бажарилиши учун фақат қонун ҳужжатларига мувофиқ муайян иш стажига эга бўлган шахслар қўйилиши мумкин бўлган ишга ўриндошлик асосида қабул қилишда асосий иш жойидаги меҳнат дафтарчасининг тасдиқланган нусхаси тақдим этилади.

Махсус билимларни талаб этадиган ўриндошлик асосида ишга қабул қилишда иш берувчи ходимдан маълумоти ёки касб-ҳунар бўйича тайёргарлиги тўғрисидаги дипломни ёхуд бошқа ҳужжатни талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Ўриндошлик асосида ишлашнинг давомийлиги ходимларнинг ушбу тоифаси учун белгиланган иш вақти нормасининг ярмидан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Ходим асосий иш жойидаги меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод бўлган кунларда у ўриндошлик асосида тўлиқ иш кунида ишлаши мумкин.

Ходим ўзининг асосий иш жойида ёки бошқа корхона (бирлашма)да, муассаса, ташкилотда фақат бир корхонадагина ўриндошлик бўйича ишлаши мумкин.

Ўриндошлик асосида ишлашлик учун асосий иш жойидаги корхона иш берувчиси ва касаба уюшмаси қўмитасининг розилиги талаб этилмайди.

Бошқа корхона (бирлашма), муассаса, ташкилотга ўриндошлик бўйича ишга кираётган ходим паспортини (ёки унинг ўрнини босувчи шахсини тасдиқловчи ҳужжатни), асосий иш жойидан маълумотномани, тегишли ҳолларда маълумоти ва малакаси ҳақидаги ҳужжатни кўрсатиши шарт.

Ўриндошлик бўйича иш давомийлиги кунига 4 соатдан ёки дам олиш кунига тўлиқ иш кунидан ошмаслиги керак. Ўриндошлар учун белгилаб қўйилган кундалик (4 соатлик) иш вақти давомийлигига ишлаб чиқариш (иш) шартларига кўра риоя этиб бўлмайдиган айрим иш турларида корхона, муассаса, ташкилотнинг касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб олган ҳолда иш вақтини жамлаб ҳисоблаш тартиби жорий этишга йўл қўйилади.

Ўриндошлар меҳнатига ҳақ амалда бажарилган ишлар учун тўланади.

Ўриндошлик бўйича ишлаётган ходимларга меҳнат таътили асосий иш жойидаги таътил билан бир вақтда берилади.

Ходимнинг ёзма аризасига кўра, ўриндошлик асосидаги иш жойидан берилган маълумотнома асосида иш берувчи томонидан ходимнинг асосий иш жойидаги меҳнат дафтарчасига иш даври кўрсатилган ҳолда ўриндошлик асосидаги иш тўғрисидаги ёзув киритилади. Ўриндошлик асосидаги иш жойидан бериладиган маълумотнома шакли Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан тасдиқланади.

Ўриндошлик асосидаги иш жойидан берилган маълумотнома асосий иш жойида сақланади.

Агар ходимнинг илтимосига кўра унинг меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосидаги иш тўғрисидаги маълумотлар киритилган бўлса, у ҳолда ўриндошлик асосидаги иш жойидан берилган меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги тўғрисидаги буйруқнинг нусхасига мувофиқ асосий иш жойида меҳнат дафтарчасига бу ҳақда ёзув киритилади. Меҳнат шартномаси бекор қилинишининг асослари (сабаблари) меҳнат дафтарчасига ёзилмайди.

Асосий иш жойи бўйича ҳақ тўланадиган меҳнат таътилининг давомийлиги ўриндошлик асосидаги иш ҳақи тўланадиган меҳнат таътилининг давомийлигидан ортиқ бўлса, у ҳолда иш берувчи ўриндошнинг илтимосига кўра унга ўриндошлик асосидаги иш ҳақи тўланадиган таътилдан ташқари асосий иш бўйича ҳақ тўланадиган таътилнинг қанча давом этиши билан ўриндошлик асосидаги иш ҳақи тўланадиган таътилнинг тафовутини ташкил этувчи кунлар учун иш ҳақи сақланмайдиган таътил беришга мажбурдир.

Ўриндошлар ўриндошлик асосидаги иш жойи бўйича вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси олиш, аёллар эса, бундан ташқари, ҳомиладорлик ва туғиш нафақалари олиш ҳуқуқига эгадир.

Соғлиқни сақлаш муассасаси томонидан берилган меҳнатга лаёқатсизлик варақасининг белгиланган тартибда тасдиқланган нусхаси ўриндошлик асосидаги иш жойидан нафақа олиш учун асос ҳисобланади.

“Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида”ги Низомга кўра ўриндошлик асосида ишлаш ҳисобланмайдиган ишлар Рўйхати тасдиқланган (Низомнинг Иловаси). бўлиб, улар жумласига қуйидагилар киради:

1. Илмий фаолиятни ёки ўқитувчилик фаолиятини амалга ошириш, агар бундай фаолият асосий иш жойи бўйича бажариладиган иш ҳисобланмаса.

2. Фан, адабиёт ва санъат асарлари яратиш (асосий иш вақтидан ташқари вақтларда бажарилиши лозим).

3. Ходим томонидан, асосий ишдан ташқари, ўша ташкилотнинг ўзида штат лавозимини эгалламасдан бошқа ишни бажариш, шу жумладан:

умумтаълим мактаблари ўқитувчилари ҳамда касб-хунар коллежлари ва академик лицейлар ўқитувчилари томонидан кабинетларга, лабораторияларга мудирлик қилиш бўйича вазифаларни бажариш, тўғарақларга раҳбарлик қилиш, шунингдек улар томонидан белгиланган юкламадан ортиқ ўқув-тарбиявий ишларни бажариш (асосий иш вақтидан ташқари вақтларда бажарилиши лозим);

ишнинг ушбу тури бўйича иш вақти нормал давом этишининг 50 фоизидан ортиқ бўлмаган ҳажмда меҳнатга соатбай ҳақ тўланадиган педагогик иш (Асосий иш вақтидан ташқари вақтларда бажарилиши мумкин);

таълим муассасалари раҳбарларининг ўқитувчи лавозими бўйича йиллик иш режасида (иш вақти нормаси билан) назарда тутилган жаъми иш вақтининг 50 фоизидан ортиқ бўлмаган ҳажмда ўқитувчилик иши;

ташкилотлар муҳандис-техник ходимларининг талабалар ва ўқувчиларнинг ишлаб чиқариш таълими ва амалиётига раҳбарлик қилиш бўйича иши;

тиббиёт ходимларининг белгиланган вақт нормасидан ортиқча навбатчилик қилиши;

Ҳукумат қарорлари билан ходимнинг иш ҳақиға устамалар белгиланган вазифаларни бажариш.

4. Муаллифлик гонорари шаклида ҳақ тўланадиган адабий иш, шу жумладан алоҳида асарларни таҳрир, таржима қилиш ва уларга тақриз ёзиш бўйича ишлар (асосий иш вақтидан ташқари вақтларда бажарилиши лозим).

5. Меҳнатга бир марта ҳақ тўланган ҳолда техник, тиббий, бухгалтерия, ҳуқуқий ва бошқа экспертиза (маслаҳат бериш) (асосий иш вақтидан ташқари вақтларда бажарилиши лозим).

6. Умумтаълим мактаблари ва мактабдан ташқари таълим муассасалари ўқитувчилари, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари усталари, мактабгача таълим муассасаларининг педагог ходимлари, таълим муассасалари концертмейстерлари ва аккомпаниаторларининг айнан бир таълим муассасасидаги ўқув юкласининг белгиланган нормасидан ортиқча иши.

7. Соғлиқни сақлаш муассасаларида ойига 24 соатдан ортиқ бўлмаган ҳажмда, меҳнатга бир марта ёки соатбай ҳақ тўланган ҳолда, тиббиёт маслаҳатчилари вазифаларини бажариш (асосий иш вақтидан ташқари вақтларда бажарилиши лозим).

8. Илмий-тадқиқот муассасаларида ва олий таълим муассасаларида ушбу таълим муассасалари штатида турмаган илмий ходимлар томонидан катта илмий ходимларга – изланувчиларга раҳбарлик қилиш.

9. Ходим томонидан сиёсий партиялар, касаба уюшмалари ва жамоат бирлашмалари марказий ва ҳудудий органларининг сайлаб қўйиладиган лавозимларида раҳбар ходим, Кузатувчи кенгаш ёки Директорлар (бошқарувчилар) кенгаши раиси ёки аъзоси, маҳсулот тақсимотида оид битим доирасида қўмитани бошқарувчи, ишончли бошқарувчи ёки ташкилотда давлатнинг ишончли вакили сифатида бажариладиган иш (асосий иш вақтидан ташқари вақтларда бажарилиши лозим).

10. Жамоатчилик асосида бажариладиган ишлар (асосий иш вақтидан ташқари вақтларда бажарилиши лозим).

Ўриндошлик бўйича ишга қабул қилиш тартибларига риоя қилиш бўйича жавобгарлик ўриндошлик асосида ишга қабул қилувчи корхона (бирлашма), муассаса, ташкилот зиммасига юклатилади.

*Якка фуқаро-жисмоний шахсга ишга ёлланиш юзасидан тузиладиган меҳнат шартномаси (уй хизматчиси).* Бугунги бозор муносабатлари шароитида бундай меҳнат муносабатлари тез-тез учраб турибди. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарори билан ёки идоравий меъёрий ҳуқуқий ҳужжатлар воситасида

бундай шартноманинг Намунавий шакли, расмийлаштирилиш тартиби ва бошқа муҳим жиҳатларини тартибга солувчи ҳуқуқий механизм кўзда тутилиши лозим.

*Касаначилик бўйича тузиладиган меҳнат шартномаси.*

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2006 йил 5 январда қабул қилинган “Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ–3706-сонли Фармонида<sup>58</sup> қайд этилганидек: йирик саноат корхоналари билан касаначилар ўртасида кооперация алоқаларининг мустаҳкамланиши оила бюджети даромадларини оширишдек муҳим муаммони ҳал этади, иш билан банд бўлмаган аҳоли сонини кескин қисқартириш ва унинг фаол қисмини ишлаб чиқаришга жалб этиш имконини беради. Айни пайтда касаначилар иш стажини ҳисоблаш, уларга пенсия ва ижтимоий суғурта бўйича нафақалар тайинлаш ҳуқуқи таъминланади.

Саноат корхоналарининг касаначиларга зарур хом ашё ва материалларни етказиб бериш асосида оилавий пудратни ривожлантириш фуқароларга вақтдан унумли фойдаланиш, шу билан бирга, паст рентабелли ва кўп меҳнат сарфи талаб қилинадиган маҳсулотларнинг айрим турларини уй шароитида ишлаб чиқаришни ўзлаштириш имкониятини яратади, бу, ўз навбатида, йирик корхоналар иш самарадорлигини оширишга ёрдам беради.

Касаначи деганда, корхона ва ташкилотлар билан тузилган меҳнат шартномаси асосида корхона томонидан берилган (корхона ҳисобидан сотиб олинган) ускуна ва хом ашёдан ўз уйида маҳсулот ишлаб чиқарувчи (хизматларнинг айрим турларини кўрсатувчи фуқаро (ходим) назарда тутилади. Касаначилар билан тузиладиган меҳнат шартномаси ўзига хос хусусиятларга эга бўлиб, бу хусусиятлар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 11 январдаги 4-сонли “Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида” 2006 йил 5 январдаги ПФ–3706-сон Фармонини амалга ошириш ҳақида”ги қарорида белгилаб қўйилган<sup>59</sup>. Мазкур қарор

---

<sup>58</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2006. № 1. 1-модда; 2009. № 25. 282-модда; 2010. № 52. 511-модда; 2013. № 52. 689-модда.

<sup>59</sup> Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами. 2006. № 1. 3-модда.



билан “Касаначилик тўғрисида”ги Низом ҳамда касаначилар билан тузиладиган меҳнат шартномасининг намунавий нусхаси тасдиқланган.

Мазкур Низомга мувофиқ “касаначилик” тушунчаси тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ жисмоний шахс – касаначининг яшаш жойи бўйича ёки унга ёки унинг оила аъзоларига тегишли бўлган бошқа биноларда иш берувчининг буюртмалари бўйича товарлар ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатиш бўйича касаначи томонидан амалга ошириладиган ишни англатади.

Касаначилик шартномаси 16 ёшдаги ва ундан катта ёшдаги жисмоний шахс билан башарти касаначилик хусусияти касаначи билан тўлиқ яқка тартибдаги моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузилиши зарурлигини тақозо этса, 18 ёшга тўлган шахслар билан тузилиши мумкин.

Иш берувчи – касаначи билан тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ касаначи учун ишлаб чиқариш биносини белгилайдиган, уни асбоб-ускуналар, жиҳозлар, материаллар, бутловчи буюмлар, хом ашё ва бошқа ишлаб чиқариш воситалари билан таъминлайдиган, бажарилган ишни қабул қилиб оладиган ва унга ҳақ тўлайдиган юридик шахс.

Касаначиликни ташкил этишга агар меҳнат шартномасига мувофиқ касаначиликни бажариш учун касаначи ўз яшаш жойида зарур биноларга, шу жумладан тураржой биносига, шунингдек ишни бажариш учун амалий кўникмаларга эга бўлиши ёхуд малакага ўқитилиши шарти билан йўл қўйилади.

Касаначилик амалга ошириладиган тураржой биноларини нотурар жой бинолар тоифасига ўтказиш талаб қилинмайди.

Касаначилик технология жараёни ва бошқа шарт-шароитлар уй шароитларида бутловчи буюмлар, ярим тайёр маҳсулотлар ва маҳсулотларнинг айрим турларини ишлаб чиқариш имконини берадиган саноат тармоқлари ва хизмат кўрсатиш соҳаларида корхоналар билан корхоналарнинг буюртмалари бўйича уйда маҳсулотлар ишлаб чиқараётган ва хизматлар кўрсатаётган фуқаролар ўртасидаги кооперация асосида ташкил этилади.

Фаолиятнинг айрим турларини амалга оширишга лицензия олиш талаб қиладиган, шунингдек уйда қувватли, энергияни кўп талаб қиладиган ва техник асбоб-ускуналардан, шунингдек уй шароитларида назорат қилиб бўлмайдиган махсус техника хавфсизлигига риоя этишни талаб этадиган хавфли кимёвий

компонентлардан фойдаланиб касаначига ишларни бажаришга (хизматлар кўрсатишга) ва маҳсулотлар ишлаб чиқаришга (хизматлар кўрсатишга) йўл қўйилмайди.

Касаначилик шaroитларида фойдаланиш мумкин бўлмаган асбоб-ускуналар, хом ашё, материаллар ва маҳсулотлар рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Касаначилар ишининг аниқ турлари уларнинг касб малакаси, саломатлиги ҳисобга олинган ҳолда иш берувчи томонидан белгиланади (иш хусусияти, фойдаланиладиган асбоб-ускуналар ва жиҳозлар, хом ашё, материалларнинг хоссалари, ногиронларга нисбатан Тиббий меҳнат экспертиза комиссияси (ТМЭК) тавсиялари эътиборга олинади).

Касаначилик меҳнати қишлоқ жойларда аёллар учун, шунингдек ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган фуқаролар тоифалари учун устувор тартибда ташкил этилади.

Касаначилар томонидан ишларни бажариш касаначи оиласининг аъзолари иштирокида (ёрдамида) иш берувчининг розилигисиз амалга оширилиши мумкин. Бунда касаначи унга ёрдам берадиган оила аъзолари томонидан бажариладиган ишлар сифати учун иш берувчи олдида жавоб беради.

Касаначига ёрдам берадиган унинг оила аъзоларига башарти улар билан алоҳида меҳнат шартномаси тузилмаган бўлса, касаначиликка оид қоидалар татбиқ этилмайди,

Корхоналар билан тузилган меҳнат шартномаларига эга бўлган касаначилар иш билан банд бўлган аҳоли тоифасига киритилади ва уларга меҳнат дафтарчаси берилади.

Иш берувчи (корхона раҳбари) касаначи билан ёзма шаклда меҳнат шартномаси тузади, унда қуйидагилар кўрсатилади:

иш жойи ва касаначининг иш ўрни жойлашган манзил;

ходимнинг меҳнат функцияси, яъни мутахассислик, малака, шунингдек касаначи бажариши зарур бўлган иш турлари;

иш бошланадиган кун, меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати (муайян муддатга ёки айрим ишларни бажариш даврига меҳнат шартномаси тузишда);

меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори ва муддатлари;

касаначи томонидан меҳнат функциялари амалга оширилиши учун асбоб-ускуналар, жиҳозлар, бутловчи буюмлар, хом ашё, материаллар, ярим тайёр маҳсулотларни бериш тартиби;

хом ашё, материаллар ва тайёр маҳсулотларни қабул қилиш ва топшириш тартиби;

моддий жавобгарлик шартлари;

меҳнатни муҳофаза қилиш ва унинг шарт-шароитларининг зарур қоидаларига риоя этиш бўйича иш берувчи ва касаначининг мажбуриятлари;

таътиллар бериш, ижтимоий суғурта, касаначининг пенсия таъминоти шартлари;

иш берувчининг буюртмасини бажариш учун касаначининг ўз асбоб-ускуналари, жиҳозлари ва инвентаридан фойдаланилган тақдирда касаначининг харажатларини қоплаш тартиби ва шартлари;

иш берувчининг буюртмасини бажариш муносабати билан фойдаланилган касаначининг энергия, сув, алоқа учун харажатларини қоплаш (компенсация) тартиби;

касанаچی меҳнат функцияларини амалга ошириш учун унга берилган асбоб-ускуналар, жиҳозлар ва инвентарни таъмирлаш бўйича иш берувчининг мажбуриятлари;

касаначининг айби билан материаллар, асбоб-ускуналар, жиҳозлар бузилиши билан боғлиқ, шунингдек маҳсулот тўлиқ ёки қисман яроқсизлиги учун зарарни иш берувчига қоплаш шартлари;

касаначига фойдаланиш учун берилган асбоб-ускуналар, жиҳозлар, инвентарь, бутловчи буюмлар, хом ашё ва материалларни хатловдан ўтказиш ҳамда иш берувчи ва назорат органлари вакилларининг касаначилиқ меҳнати амалга ошираётган жойларга кириши шартлари;

касаначига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар (электр энергияси, сув, газ ва ҳоказолар йўқлиги) муносабати билан буюртмани белгиланган муддатларда бажариш мумкин бўлмаган тақдирда бу ҳақда иш берувчини хабардор қилиш бўйича касаначининг мажбуриятлари.

Меҳнат шартномасида қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа шартлар ҳам назарда тутилиши мумкин.

*Таълим муассасалари педагог ходимлари билан тузиладиган меҳнат шартномаси.* Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонуни 5-моддасига кўра: тегишли маълумоти, касб тайёргарлиги бор ва юксак ахлоқий фазилатларга эга бўлган шахслар педагогик фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқига эга.

Педагог ходимларни олий ўқув юртларига ишга қабул қилиш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси тасдиқлаган Низомга мувофиқ танлов асосида амалга оширилади.

Педагогик фаолият билан шуғулланиш суд ҳукмига асосан ман этилган шахсларнинг таълим муассасаларида бу фаолият билан шуғулланишига йўл қўйилмайди<sup>60</sup>.

Олий таълим муассасаларига ўз ижодий қобилияти, маънавий-ахлоқий фазилатлари бўйича ёшларга таълим-тарбия беришга қодир бўлган шахсларни танлаб олиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 10 февралдаги 20-сон қарорига мувофиқ “Олий таълим муассасаларига педагог ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисида”ги Низом тасдиқланган<sup>61</sup>.

Чуқур касбий билимларга ва илмий ютуғиларга, ижодий, илмий салоҳиятга, юксак интеллектуал қобилиятлар ва ахлоқий фазилатларга эга бўлган, Кадрлар тайёрлаш миллий дастури талаблари даражасида мутахассислар тайёрлаш билан шуғулланишга муносиб бўлган энг малакали педагог кадрларни танлаш учун рақобат муҳитини яратиш ва таъминлаш танловнинг мақсади ҳисобланади.

Танлов бўйича сайлов олий таълим муассасаларининг илмий кенгашларида ёки факультетларнинг илмий кенгашларида ўтказилади. Олий таълим муассасасининг илмий кенгашида ёки факультетнинг илмий кенгашида сайланадиган лавозимларни белгилаш ҳуқуқи олий таълим муассасасининг ректорига тегишли бўлади.

Кафедра мудирлари ва профессорлар олий таълим муассасаларининг илмий кенгашларида танлов бўйича ўтадилар.

Танловлар вақтли матбуотда ёки бошқа оммавий ахборот воситаларида, шу жумладан олий таълим муассасасининг кўп нусхали газетасида эълон қилинади. Танловда қатнашиш учун аризалар эълон чиққан кундан бошлаб бир ойдан кечикмай берилиши керак.

Ушбу олий таълим муассасасида ишламайдиган ва профессор-ўқитувчилар таркибидаги лавозимга танловдан ўтган шахслар билан белгиланган тартибда меҳнат шартномалари тузилади, меҳнат шартномалари асосида уларни 5 йил муддатга ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқарилади.

---

<sup>60</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси. 1997. № 9. 225-модда

<sup>61</sup> "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2006. № 6-7. 36-модда, 2015. № 34. 455-модда.

Меҳнат шартномаларида иш берувчи томонидан ҳар 5 йилда ходим эгаллаб келган лавозим учун танлов ўтказилиши белгилаб қўйилади, ходим эса танловда қатнашишга ҳақлидир.

Ходим меҳнат шартномаси тузилгандан кейин ишга киришиши шарт бўлган муддат томонларнинг келишувига кўра белгиланади, бироқ ушбу муддат уч ойдан ошиши мумкин эмас.

Танлов ўтказилаётган олий таълим муассасасида ишлайдиган ва танлов бўйича сайланган шахсларнинг меҳнат шартномаларига:

а) улар илгари эгаллаб келган лавозим учун – меҳнат муносабатларини янги муддатга узайтириш тўғрисидаги маълумотлар ёзилади ва тегишли буйруқ чиқарилади;

б) бошқа лавозимлар учун – танловдан ўтганлик тўғрисида илмий кенгаш баённомасида қайд этилган ҳолда тегишли ўзгартиришлар ёзилади ва бошқа лавозимга ўтказиш тўғрисида буйруқ чиқарилади.

Касб-ҳунар коллежларининг Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2005 йил 28 мартда 1461-сон билан “Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари директор ўринбосарлари, педагог ва муҳандис-педагогларнинг бўш лавозимларни эгаллаш учун уларни танлов асосида танлаб олиш тўғрисида”ги Низом рўйхатга олинган бўлиб<sup>62</sup>, танлов таълим муассасаларига замонавий талабларга жавоб берувчи юқори малакали, чуқур касбий билимга, ижодий ва илмий потенциалга, юксак ахлоқий ва маънавий сифатларга эга бўлган кадрларни саралаб олиш мақсадида ўтказилади.

Касб-ҳунар коллежларининг:

директор ўринбосарлари лавозимларига ўтказилаётган танловда илмий даража (илмий унвон)ли ёки педагогик (касбий-таълим) ёки таълим муассасасининг йўналиши бўйича магистр, дипломли мутахассислар иштирок этишлари мумкин;

умумтаълим фанлар бўйича педагог бўш ўринларини эгаллаш учун танловда илмий даража (илмий унвон)ли ёки педагогик мутахассислик бўйича магистр дипломли мутахассис ва бакалаврлар иштирок этишлари мумкин;

махсус фан ва касбий таълим (амалиёт) педагоглари лавозимларига ўтказилаётган танловда таълим муассасаси йўналиши ва ихтисосликларига мос келадиган илмий даража (илмий унвон)ли ёки магистр дипломли мутахассис ва бакалаврлар иштирок этадилар. Халқ ҳунармандчилиги, спорт ва маданият йўналишларидаги касб-

---

<sup>62</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2005. № 12-13. 96-модда.

хунар коллежларининг касбий таълим (амалиёт) педагог лавозимларини эгаллаш учун танловда ишлаб чиқариш корхоналарининг юқори разрядли ходимлари ва миллий хунармандчилик усталари, шунингдек спорт устаси ёки маданият соҳасида унвонга эга ўрта ёки ўрта махсус маълумотли шахслар ҳам иштирок этишлари мумкин.

Бўш (вакант) директор ўринбосарлари лавозимига танлов ўрта махсус, касб-хунар таълим марказининг ҳудудий бошқармалари ёки бўйсинувида таълим муассасаси бўлган вазирлик ёки идора томонидан, педагог лавозимларига – таълим муассасалари раҳбарияти томонидан марказий ёки маҳаллий матбуот орқали 1 ой олдин эълон қилинади.

*Чет эл фуқароси билан тузиладиган меҳнат шартномаси.* Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 23 декабрдаги 560-сонли қарорига мувофиқ тасдиқланган “Ўзбекистон Республикасида хорижий ишчи кучларини жалб қилиш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисида»ги Низом<sup>63</sup> билан белгиланган тартибда хорижий мамлакатлар фуқаролари билан меҳнат муносабатлари ўнатилиши мумкин.

Меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикасига келувчи хорижий фуқаро иш берувчи томонидан олинган рухсатнома асосида унинг номига берилган меҳнат фаолияти ҳуқуқи тасдиқномаси бўлгандагина Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ишлаши мумкин.

Рухсатнома бир йил муддатга берилади, меҳнат контракти муддатини узайтириш томонларнинг розилигига кўра ва иш берувчининг назарда тутилган ҳужжатларни бериши асосида, меҳнат шартномасининг амалда бўлиш муддати тугагунга қадар, амалга оширилади.

Меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикасига келган ва белгиланган тартибни бузган ҳолда ишга қабул қилинган хорижий мутахассислар иш берувчи маблағлари ҳисобига Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги органлари томонидан Ўзбекистон Республикасидан чиқариб юбориладилар.

*Муқобил хизматни ўташга юборилган шахс билан тузиладиган меҳнат шартномаси.* Ўзбекистон Республикаси Вазирлар

---

<sup>63</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2000. № 8. 127-модда; 2001. № 7. 36-модда; 2003. № 21. 216-модда; № 24. 239-модда; 2004. № 17. 199-модда; 2012. № 31. 357-модда, № 44. 507-модда; 2014. № 11. 126-модда; 2015. № 1. 9-модда.

Маҳкамасининг 2003 йил 11 мартдаги 128-сонли қарори билан тасдиқланган “Муқобил хизматни ташкил этиш ва Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг уни ўташи тартиби тўғрисида”ги Низом<sup>64</sup> ушбу соҳадаги ҳуқуқий муносабатларни тартибга солувчи асосий норматив ҳужжат саналади.

Муқобил хизмат фуқароларнинг умумий ҳарбий мажбуриятни бажаришининг чақирув бўйича ҳарбий хизмат ўрнига иқтисодиёт, ижтимоий соҳанинг турли тармоқларида кам малака талаб этиладиган (ёрдамчи) ишларни, шунингдек фалокатлар, ҳалокатлар, табиий офатлар ва бошқа фавқулодда вазиятлар оқибатларини бартараф этиш ишларини бажариш билан боғлиқ бўлган алоҳида туридир.

Ўн саккиз ёшдан йигирма етти ёшгача бўлган, ҳарбий рўйхатда турувчи ва хизматга чақирилиши лозим бўлган фуқаролар, агар улар диний таълимоти қурол-яроқдан фойдаланиш ва Қуролли Кучларда хизмат қилишга йўл қўймайдиган, рўйхатга олинган диний ташкилотлар ҳисобида турсалар, муқобил хизмат ҳуқуқига эга.

Муқобил хизматга чақирилган фуқароларни ўзларининг яшаш жойларидаги, шунингдек мамлакатнинг бошқа минтақаларидаги корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларга юбориш етиб бориш муддати белгиланган ҳолда яқка тартибда амалга оширилади.

Ишга қабул қилинганлик тўғрисида буйруқ чиқарилган кун муқобил хизмат бошланган кун ҳисобланади. Муқобил хизматни ўташ Вазирлар Маҳкамасининг Қарори билан белгиланган вазирликлар, идоралар ва концернларнинг корхоналари, ташкилотлари ва муассасаларида амалга оширилади.

Муқобил хизматни ўтаётган фуқароларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари татбиқ этилади. Муқобил хизмат муддати меҳнат стажига қўшилади.

Муқобил хизматни ўтаётган фуқаро раҳбарлик ва сайлаб қўйиладиган лавозимларни эгаллаши, тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиши, таълим муассасаларига ўқишга кириши мумкин эмас.

Муқобил хизмат хизматчиларининг корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларда меҳнат шартномаси (контракт) тузмасдан меҳнат фаолияти билан шуғулланиши тақиқланади.

Иш берувчилар:

---

<sup>64</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2003. № 5-6. 49-модда; 2005. № 3-4. 24-модда; 2014. № 37. 473-модда; 2015. № 26. 338-модда; 2016. № 17. 176-модда

“Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни талабларига ва мудофаа ишлари тегишли органи билан тузилган шартнома шартларига қатъий риоя қилишга;

муқобил хизмат қилиш учун келган хизматчилар билан меҳнат шартномаси тузишга;

муқобил хизмат хизматчиларини уставлар, низомлар, ички тартиб-интизом қоидалари, меҳнат ва ўқиш шароитлари билан таништиришга, уларнинг ҳуқуқлари, бурчлари ва жавобгарликларини тушунтиришга;

меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси қоидалари юзасидан йўл-йўриқлар кўрсатишга;

муқобил хизмат хизматчиларини Қуролли Кучларда қўлланиладиган ишчи касбларга ўқитишга;

меҳнат ва турмуш шароитлари яратиб беришга, махсус кийим-бош ва асбоблар билан таъминлашга;

текин тиббий хизмат билан таъминлашга;

муқобил хизмат хизматчилари ўртасида тарбиявий ишларни олиб боришга;

мудофаа ишлари фуқароларнинг муқобил хизматга келганликлари тўғрисида хабардор қилишга, хизматчилар томонидан меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг бузилиши ва уларнинг узрсиз сабаблар билан хизматга чиқмаслиги ҳоллари тўғрисида хабардор қилишга;

ҳар ойда Республика бюджетига муқобил хизмат фаолиятини таъминлаш учун фойдаланиладиган хизматчилар иш ҳақининг 20 фоизини ўтказишга

*Суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига кўра ахлоқ тузатиш жазосини ўташ учун юборилган маҳкум билан тузиладиган меҳнат шартномаси. Ахлоқ тузатиш ишлари жазоси ички ишлар органлари томонидан ижро этилади.*

Ўзбекистон Республикасининг Жиноят ижроия кодекси 26-моддасига кўра: “Ахлоқ тузатиш ишлари тариқасидаги жазо ижроси маҳкумнинг яшаш жойидаги ички ишлар органларининг жазоларни ижро этиш инспекцияси томонидан амалга оширилади.

Маҳкум доимий яшаш жойига эга бўлмаган тақдирда ҳукмнинг ижроси ҳукм чиқарилган жойдаги жазоларни ижро этиш инспекцияси зиммасига юкланади”.



Ахлоқ тузатиш ишлари корхоналарда, муассасаларда ва ташкилотларда ўталади ва бунда маҳкум билан меҳнат шартномаси тузилади.

Жазони ўз иш жойида ўташ шarti билан ахлоқ тузатиш ишларига ҳукм қилинган шахслар судлангунга қадар ўзлари ишлаган корхона, муассаса ёки ташкилотда меҳнат фаолиятини давом эттираверадилар.

Жазони бошқа жойларда ўташ шarti билан ахлоқ тузатиш ишларига ҳукм қилинган шахслар жазоларни ижро этиш инспекцияси белгилаб берадиган корхона, муассаса ва ташкилотларга юборилади. Вояга етмаган маҳкумлар яшаш жойидаги корхона, муассаса ва ташкилотларга юборилади.

Маҳкум ишлайдиган корхона, муассаса, ташкилот маъмурияти:

маҳкумнинг иш ҳақидан тўғри ва ўз вақтида чегириб қолинишини ҳамда чегириб қолинган сумма давлат фойдасига ўтказилишини таъминлаш;

маҳкумга нисбатан қўлланилган рағбатлантириш ва интизомий жазо чоралари ҳақида, унинг жазони ўташдан бўйин товлаётгани, бошқа ишга ўтказилганлиги ёки у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақида жазоларни ижро этиш инспекциясини хабардор қилишга мажбур.

Ахлоқ тузатиш ишларини бошқа жойларда ўтаётган шахслар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш учун рухсатнома бериш масаласини Ички ишлар органларининг жазоларни ижро этиш инспекцияси кўриб чиқади.

*Шогирдлар билан тузиладиган меҳнат шартномаси.*

Иш жараёнининг бевосита ўзида касб ўргатиш шогирд тушиш, устоздан сабоқ олиш орқали бир ишни бошини тутиш тарзида қадимдан маълум ва барча халқларда кенг қўлланиб келинади.

Шогирдлик – ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда янги касб, ҳунар, малакага эга бўлиш мақсадида касб эгаллашга талабгор шахсни юқори малакали, катта ишлаб чиқариш тажрибасига эга бўлган устага бириктириб қўйиш йўли билан касбий тайёрлаш жараёни назарда тутилади.

Шогирдлик муносабатлари фуқаро билан корхона ўртасида меҳнат ҳуқуқий алоқа ўрнатилиш шакли бўлиб саналади. Бироқ одатдаги меҳнат шартномавий муносабатлардан фарқли равишда шогирдлик муносабатлари муайян касб ёки лавозимга оид меҳнат вазифаларни бажариш мақсадида эмас, балки таълим олиш, касб

эгаллаш учун юзага келади. Шогирдликка оид муносабатларда ҳам меҳат вазифаларни бажариш назарда тутилса-да, аммо бу кейинги ўринда туради. Шогирдликка оид шартномада қуйидагилар кўрсатиб қўйилиши керак:

- тарафларнинг номи;
- шогирд эгаллаши лозим бўлган касб, хунар, малака, мутахассисликнинг номи;
- шогирдлик шартномаси асосида белгиланган дастурга мувофиқ шогирд томонидан тегишли касб, ихтисосликни эгаллаш учун шароит яратилиши юзасидан иш берувчининг мажбуриятлари;
- шогирдликнинг муддати;
- шогирдлик даврида тўланиши лозим бўлган стипендия ёки иш ҳақи миқдори;
- шогирдлик тамом бўлгач ва мустақил ишлаш учун зарур касбга эга бўлганидан сўнг шогирдни иш билан таъминлаш мажбурияти.

Иш берувчи зиммасига бошқа мажбуриятлар ҳам юклатилиши мумкин.

Шогирдлик шартномасида шогирдлик даврида ҳамда касб-корга эга бўлганидан сўнг шогирд зиммасига юкланадиган мажбуриятларнинг аниқ ва тўлиқ бўлиши муҳим аҳамиятга эга. Чунки муаян касб ва мутахассисликка эга бўлган ходимга эҳтиёжманд бўлган иш берувчи ўз маблағи ва ресурсларини, вақтини сарфлагани ҳолда таваккал қилиб, янги касбга ўргатганидан сўнг собиқ шогирд унинг умидларини оқлаши, сарфлаган маблағига яраша фойда келтириши керак.

Шу сабабли шогирдлик шартномасида иш берувчи манфаатларига тааллуқли ва унинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишга қаратилган шартлар назарда тутилиши керак.

Шу сабабли бизнинг назаримизда шартномада шогирднинг қуйидаги мажбуриятлари мустаҳкамлаб қўйилиши лозим:

- шогирдлик даврида шогирд сидқидилдан касб ўрганиши ва бу соҳада белгиланган топшириқларни тўлиқ ва ўз вақтида адо қилиши;
- корхонада ўрнатилган ички тартибга қатъий амал қилиши ва иш берувчининг, шунингдек ўзи бириктирилган устанинг қонуний топшириқ ва кўрсатмаларини сўзсиз бажариши;
- корхона мол-мулкига эҳтиёткорлик ва тежамкорлик билан муносабатда бўлиши;
- техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига сўзсиз риоя қилиши;

– шогирдлик бўйича белгиланган муддатда касбни эгаллаши ва тегишли аттестация ҳамда синовларни топшириши;

– шогирдлик тамом бўлганидан кейин шартномада назарда тутилган муддат давомида корхонада эгаллаган касби бўйича ишлаши;

– узрли сабабларсиз шогирдликни муддатидан аввал тўхтатгани, касб эгалаганидан кейин эса белгиланганидан олдин ишдан бўшаб кетгани тақдирда иш берувчи томонидан қилинган барча харажатларни ҳамда ўргангани тақдирда ишлаши туфайли корхонага келтириши мумкин бўлган фойда суммасини иш берувчига қоплаб бериши лозим. Шогирдлик шартномаси мазмунидан ҳамда эгалланган касб-кордан келиб чиқилгани ҳолда шогирд (кейинчалик ходим) зиммасига бошқа мажбуриятлар ҳам юклатилиши мумкин.

Корхонанинг жамоа шартномаси (ёки бошқа локал меъёрий ҳужжатида) корхона ҳамда эгалланадиган касб, малаканинг ўзига хос хусусиятларидан келиб чиқилгани ҳолда шогирдик билан боғлиқ муносабатларнинг бошқа жиҳатлари батафсил назарда тутилади.

Жумладан, унда шогирдлик асосида касбга тайёрлаш ва унинг моҳияти, шогирдликнинг муддати, касб-малака имтиҳонларини ўтказиш, малака даражасини бериш тартиблари ва шартлари, шогирднинг мажбуриятлари, шогирд ўз мажбуриятларини бузган тақдирда, ундан корхона фойдасига зарарни ундириб олиш масалалари ва бошқа масалалар белгилаб қўйилиши мақсадга мувофиқ бўлади.

Шогирдлик шартномаси шогирд ва корхонанинг ваколатли раҳбари томонидан имзолангани ҳолда икки нусхада тузилади ва бир нусхаси ходимга берилади. Ўзаро тузилган шартнома асосида иш берувчи шогирдликка қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқаради.

Шогирдлик шартномасини тарафлар имзолаган санадан ёки унда кўрсатиб қўйилган вақтдан бошлаб кучга киради. Шогирд касал бўлган ёки бошқа узрли сабаб билан йўқ бўлган вақти ҳисобига шогирдлик муддати узайтирилади. Шогирдлик шартномаси шогирдлик муддати тамом бўлгунига қадар тарафларнинг ўзаро келишуви билан ўзгартирилиши мумкин.

Шогирдлик шартномаси шогирд томонидан белгиланган ўқув дастури узрсиз сабаб билан ўзлаштирилмаган, у ички тартиб қоидаларини қўпол бузган ҳолларда иш берувчининг ташаббусига кўра муддатидан аввал бекор қилиниши шогирдлик давомида унга қилинган харажатлар қайтариб ундириб олиниши мумкин.

Шогирдлик иш берувчининг айби билан шогирдга малака (касб) берилмагани ҳолда муддатидан олдин бекор қилинган тақдирда иш берувчи меҳнат қонун ҳужжатларига мувофиқ товон тўлаши керак бўлади<sup>65</sup>.

Шогирдлик шартномасининг намунавий шакли тадқиқотчилар томонидан ишлаб чиқилган ва таклиф қилинган.

*Олий ўқув юртини давлат грантлари асосида тамомлаган ёш мутахассислар билан тузиладиган меҳнат шартномаси.* Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2005 йил 6 августда 1506-сон билан рўйхатга олинган “Кадрларни давлат грантлари асосида мақсадли тайёрлаш тартиби тўғрисида”ги Низомга<sup>66</sup> кўра, барча таълим йўналишлари бўйича давлат грантлари асосида таҳсил олган олий таълим муассасалари бакалавр ва магистрлари (битирувчилари) 2005-2006 ўқув йилидан бошлаб мажбурий тартибда камида уч йил ишлаб бериш шarti билан таълим муассасаларига, корхона ва ташкилотларга ишга тақсимланади.

Иш берувчи кадрларга бўлган эҳтиёжни, мавжуд бўш иш жойлари ҳақидаги маълумотларни ҳар йили 1 апрелга қадар аниқлайдилар ҳамда махсус комиссияга иш жойи кўрсатилган ҳолда, кафолатланган талабнома (буюртма)ни тақдим этадилар.

Олий таълим муассасаларида битирувчиларни ишга тақсимлаш улар олий таълим муассасасини битиришидан камида 1 ой олдин ўтказилади.

Битирувчиларнинг тақсимоти олий таълим муассасаси ректори тасдиқлаган олий таълим муассасасининг тақсимот комиссияси томонидан ўтказилади. Тақсимот комиссия таркибига олий таълим муассасаси ректори – комиссия раиси, факультет декани, кафедра мудирлари ҳамда манфаатдор вазирлик ва идоралар, иш берувчилар вакиллари аъзо қилиб киритилади.

Олий таълим муассасаси битирувчиларни ишга тақсимланиш жараёнидан олдин битирувчилардан каерда ишлашни хоҳлаши тўғрисида сўров-анкеталари тўлдириб олинади.

Олий таълим муассасаларида ўз ҳисобидан тўлов-контракт бўйича таълим олган битирувчилар ўз ихтиёри билан тақсимот комиссиясида иштирок этиши ва унинг розилиги асосида комиссия

---

<sup>65</sup> Бу ҳақда батафсил, қаранг: Турсунов Ю., Атажанова Д. Шогирдлик ва ёшларни касбга ўргатиш: Рисола. –Т.: ТДЮИ, 2010. –Б.68.

<sup>66</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2005. № 32-33. 258-модда.

қарори билан таклиф этилаётган иш жойларига ишга юборилиши мумкин.

Агар тақсимот комиссияси битирувчини иш билан таъминлай олмаса, унга мустақил ишга жойлашиш имконияти берилганлиги тўғрисида маълумотнома тақдим этади.

Битирувчи ўқишни тамомлаганидан сўнг, кўпи билан уч ойгача бўлган муддатда иш жойига етиб келиши ва иш бошлаши лозим.

Иш берувчи иш жойига етиб келган битирувчи томонидан тақдим этилган йўлланмани тасдиқлайди ва ўн кун муддат ичида йўлланмани тегишли олий таълим муассасасига юборади ва битирувчилар билан ўрнатилган тартибда ишга юборилганлик тўғрисидаги йўлланмага мувофиқ меҳнат шартномаси тузади.

Танлов асосида ишга қабул қилинадиган лавозимларга битирувчилар йўлланма асосида танловсиз қабул қилинади.

Битирувчи томонидан мажбурий ишлаб берилиши лозим бўлган уч йиллик муддатга:

таълим муассасаси, корхона ёки ташкилотда турли лавозимларда ишлаган муддат;

таълим муассасаси, корхонаси ёки ташкилот мансуб бўлган тизимдаги (вазирлик, идора ёки бошқа хўжалик бошқаруви органи) бошқа таълим муассасаларида, корхона ва ташкилотларда иш берувчининг розилигига кўра ишлаган муддат;

меҳнат таътилида, шу жумладан ижтимоий таътиллarda бўлган муддат;

муддатли ҳарбий хизмат ёки сафарбарлик чакируви резервидаги ҳарбий хизмат ўталган муддат ҳам киради.

Битирувчи уч йил мажбурий ишлагандан сўнг, шу иш берувчида ишни давом эттириш масаласи иш берувчи ва ходимнинг ўзаро келишувига мувофиқ меҳнат қонунчилиги асосида ҳал этилади.

Ишга тақсимланган битирувчи таълим муассасалари, корхона ва ташкилотларга ишга жойлашгач, иш берувчи унга меҳнат қилиши учун шарт-шароитларни яратади, уй-жой билан таъминлаш чораларини кўради.

*Фермер хўжалиги аъзолари билан тузиладиган меҳнат шартномаси.* Қишлоқ хўжалик ишлаб чиқаришидаги ишлар мавсум ва бошқа табиий-иқлим шароитлари, одатда жамоа бўлиб бажарилиши, очик далада амалга оширилиши туфайли ўзига хос хусусиятларга эга бўлади. Шу сабабга кўра яқин вақтларга қадар бундай меҳнат муносабатлари жамоа хўжаликлари (қишлоқ хўжалик

кооперативлари)га аъзолик асосида бошқа ҳуқуқ соҳаси билан тартибга солиб келинди. Бундай хўжаликка аъзо бўлган шахслар расмий жиҳатдан корхона мулкдорларидан саналар эдилар, бироқ амалда улар ишлаб чиқариш корхоналари ходимларига нисбатан ҳуқуқий ноқулай шароитда ёлланиб ишловчи шахслар мақомида эдилар, уларга меҳнат қонунчилигида назарда тутилган кафолатлар таъминлаб берилмас эди<sup>67</sup>.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2003 йил 24 мартдаги ПФ–3226-сонли “Қишлоқ хўжалигида ислохотларни чуқурлаштиришнинг энг муҳим йўналишлари тўғрисида”ги Фармони қабул қилинганидан сўнг аҳвол тубдан ўзгарди ва қишлоқ хўжалигида банд бўлган ходимлар ҳуқуқий статуси аниқланиб, улар ҳам Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнат қонун ҳужжатларидаги имтиёз ва кафолатлардан фойдалана бошладилар<sup>68</sup>.

Мазкур Фармон қишлоқ хўжалигида иқтисодий ислохотларни янада чуқурлаштириш, қишлоқда ишлаб чиқариш муносабатларини такомиллаштириш, қишлоқ хўжалик ишлаб чиқаришини бошқаришнинг бозор тамойилларига мос келадиган ташкилий тузилмасини татбиқ этиш, қишлоқ хўжалик маҳсулотлари ишлаб чиқарувчиларининг мустақиллигини кенгайтириш ҳамда уларнинг ишончли ҳуқуқий муҳофазасини таъминлаш мақсадига қаратилгандир.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 30 октябрдаги 476-сонли “2004–2006 йилларда фермер хўжалиklarини ривожлантириш концепциясини амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори<sup>69</sup> билан қуйидаги шаклдаги фермер хўжалиги ходимларини ёллаш тўғрисидаги Намунавий шартнома тасдиқланди:

### Фермер хўжалиги ходимларини ёллаш тўғрисида

#### НАМУНАВИЙ ШАРТНОМА

_____	-сон	200 ____ йил _____
тумани		
_____	фермер хўжалиги Устав асосида фаолият	
_____	кўрсатувчи, кейинги ўринларда	
(номи)		

<sup>67</sup> Турсунов Ю. ва бошқалар. Фермер хўжалиklarида меҳнат-ҳуқуқий муносабат.– Т.: ТДҶОИ, 2010. Б.134

<sup>68</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. –2003. № 5-6. 46-модда.

<sup>69</sup> Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами. –2003. № 10. 105-модда.

«Иш берувчи» деб юритиладиган _____ орқали бир томондан ва кейинги ўринларда (Ф.И.О.)			
«Ходим» деб юритиладиган фуқаро _____ иккинчи томондан ушбу шартномани (Ф.И.О.)			
куйидагилар тўғрисида тузишди:			
1. Ходим _____	мутахассислиг и бўйича		_____ — (разряд кўрсатилади)
лозимига қабул қилинади:			
2. Шартнома _____ (асосий иш бўйича, ўриндошлик бўйича)			<b>ҳисобланади.</b>
3. Шартнома муддати	_____ (муайян муддатга, белгиланмаган муддатга)		
4. Шартнома бўйича ишнинг бошланиши _____ (йил, кун, ой)			

5. Ходимнинг мажбуриятлари:

а) Ўзбекистон Республикаси қонунларига ва хўжалик Устави талабларига, меҳнат интизомига риоя қилиш, меҳнат мажбуриятларини бажариш;

б) меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиш.

6. Иш берувчининг мажбуриятлари:

а) меҳнатни ташкил этиш ва ходимнинг меҳнатини муҳофаза қилиш, уни техника хавфсизлиги қоидалари, меҳнат мажбуриятлари,

жамоа шартномаси (у қабул қилинган бўлса) ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар билан таништириш;

б) иш ҳақини белгиланган муддатларда тўлаш;

в) ходимни меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига мувофиқ зарур инвентарлар ва бошқа муҳофаза воситалари билан таъминлаш;

г) ходимнинг меҳнат дафтарчасини белгиланган тартибда юритиш;

д) қонун ҳужжатлари талабларига риоя этиш.

#### 7. Иш тартиби:

Иш вақти тартибини фермер хўжалиги бошлиғи қонун ҳужжатларига мувофиқ белгилайди.

Бунда бир йилдаги иш вақти жами ҳисобланган иш вақтидан, ҳар кунги ишнинг давом этиши эса 12 соатдан ошиши мумкин эмас.

#### 8. Меҳнатга ҳақ тўлаш:

а) томонлар белгилаган иш ҳажми бажарилган тақдирда ходимга ҳар ой

учун \_\_\_\_\_ миқдорида меҳнат ҳақи белгиланади;  
(аниқ сумма кўрсатилади)

б) ишлаб чиқариш зарурияти ва бекор туриб қолишлар сабабли Ходим унинг розилигисиз бошқа ишга ўтказилиши мумкин. Бунда меҳнатга ҳақ тўлаш бажарилган ишлар бўйича, лекин Ходимнинг илгариги иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда амалга оширилади;

в) иш берувчи ҳуқуқлар ва молиявий имкониятлар доирасида қуйидаги қўшимча тўловларни (устамалар, мукофотлар, рағбатлантирувчи ва бошқа тўловларни) белгилайди:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(қўшимча тўловлар, устамалар, мукофотлар ва бошқа тўловларнинг номи ва миқдори)

г) ходим билан келишувга кўра меҳнатга ҳақ тўлаш ҳам пул, ҳам натура тарзида амалга оширилиши мумкин.

9. Ходимга ҳар йилги асосий меҳнат таътили \_\_\_\_\_ иш куни (камида 15 иш куни) миқдорида ва \_\_\_\_\_ иш куни миқдорида қўшимча меҳнат таътили белгиланади.



10. Ходимга нисбатан давлат ижтимоий суғуртаси қўлланади.

11. Иш берувчи меҳнат интизоми ва ушбу Шартнома шартлари бузилганлиги учун Ходимга нисбатан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 181-моддасида кўрсатилган интизомий танбех чораларини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 182-моддаси талабларини бажарган ҳолда қўллаш ҳуқуқига эгадир.

Томонларнинг манзиллари ва имзолари:	
Ходим	Иш берувчи

*Моддий жавобгарлик билан боғлиқ бўлган вазифаларни бажаришга қабул қилинаётган шахслар билан тузиладиган меҳнат шартномаси.* Иш берувчиларнинг мол-мулклари ва бошқа бойликларини самарали муҳофаза этилишини таъминлаш, улардан самарали ва тежамли фойдаланишга эришиш ҳамда зарар етказилгани жавобгарликни идентификациялаш мақсадида Меҳнат кодексига (МКнинг 202-моддаси, 1-банди) ва бошқа меҳнат қонун ҳужжатларида товар-моддий бойликлар билан боғлиқ бўлган ишларга қабул қилинаётган шахслар билан махсус тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги ёзма шартнома тузиш назарда тутилган. Бундай ишлар рўйхати ва тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги ёзма шартнома нусхаси иш берувчи билан ходимлар вакиллик органи томонидан тасдиқланади. Бундай ишга қабул қилинаётган шахс меҳнат шартномаси ва ёзма моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома ҳам тузилиши талаб этилади. (Бу ҳақида тегишли бобда батафсил сўз юритилади).

## **5.2. Меҳнат шартномасининг муддати, шакли ва мазмуни**

Меҳнат шартномаси амал қилиш даврига кўра номуайян муддатга тузиладиган ва муддатли давпларга бўлиниши мумкин.

Одатда номуайян муддатга меҳнат шартномасининг тутилиши шартноманинг амал қилиш муддатини чекланмайди ва бу ҳақида кўрсатилмайди.

Муддатли меҳнат шартномасини тузиш ходимнинг иш берувчи олдидаги мавқеини пасайтиришишига сабаб бўлиши, уни иш берувчи эрки-хоҳишига боғлиқ қилиб қўйиши мумкинлиги ва муддатли меҳнат шартномасини тузган ходим доим хавфни ҳис қилиб юриши туфайли амалдаги меҳнат қонунчилигида муддатли

меҳнат шартномаси тузиш соҳасида иш берувчи эркини маълум даражада чеклайди ва унга фақат қонунда назарда тутилган ҳоллардагина муддатли меҳнат шартномасини тузишига рухсат этади.

Меҳнат шартномалари номуайян муддатга, беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга, муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.

Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади.

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг розилигисиз муайян муддатга, шунингдек муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб қайта тузилиши мумкин эмас.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 76-моддасида бажариладиган ишнинг хусусияти, бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган ҳолда, номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда;

корхона раҳбари, ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса бош бухгалтер вазифасини бажарувчи ходим билан;

қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда муддатли меҳнат шартномаларининг тузилиши мумкинлигини назарда тутади.

Мавсумий ишлар муддатли меҳнат шартномаси тузиш мумкин бўлган ҳоллардан бири бўлиб, бундай ишларнинг йил мавсумига боғлиқ ҳолда мавжуд бўлиши ва мавсумнинг тугаши билан уларга бўлган эҳтиёжнинг йўқолиши улардаги меҳнат муносабатларининг ўзига хослигини белгилаб беради. Мавсумий ишларнинг турлари, ўзига хос хусусиятлари ва мавсумий ишларда ишлаш учун муддатли меҳнат шартномаси тузишнинг ўзига хос жиҳатлари, шунингдек мавсумий саналадиган ишларнинг рўйхати меҳнат қонун ҳужжатларида назарда тутиб қўйилиши керак.

Муддатли меҳнат шартномаси тузилишига рухсат этиладиган ҳоллардан яна бири вақтинча йўқ бўлган ходим вазифасини бажариб туриш учун (асосий ходим малака оширишига, узоқ хизмат сафарига, давлат ёки жамият ишларига жалб этилганида, саломатлиги аҳволига кўра вақтинча ишлаш имкониятидан маҳрум бўлиб қолганида, ҳомиладорлик ва бола парваришlash таътилида бўлганида ва қонун

хужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда) ишга қабул қилинади.

Ўзбекистон Республикаси Олий Суди Пленумининг қарорига мувофиқ муддатли меҳнат шартномаси фақатгина Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 76-моддасида белгиланган ҳолатлар мавжуд бўлгандагина тузилиши мумкин ва бу рўйхат қатъий чегараланган.

Бироқ юқоридаги рўйхатларда берилган шартлар аниқ қилиб берилмаган. Чунончи, иш берувчи бажарилажак ишнинг хусусиятини ва бажарилиш шартларини муайян вақт билан чегаралаб қўйган ҳолда ходим манфаатларига путур етказишининг эҳтимоли мавжуд.

МДХ ва хорижий давлатлар меҳнат қонунчилигида муддатли меҳнат шартномаларининг тузишга оид нормалар ўрганиб чиқилганда миллий қонунчилик билан ўхшаш ва фарқли тарафлар мавжудлиги аниқланди.

Масалан, Қозоғистон Республикасининг 2007 йил 15 майда қабул қилинган Меҳнат кодексига меҳнат шартномаси муддати деган модда киритилган.<sup>70</sup> Ушбу норма Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 75-моддасига ўхшаш бўлсада, бироқ ҳар иккала кодексда ҳам меҳнат шартномасининг муддати эмас, балки меҳнат шартномасининг муддати билан боғлиқ турлари санаб ўтилган. Хусусан, Қозоғистон Республикаси Меҳнат кодексининг 29 -моддаси 1-бандида:

Меҳнат шартномаси:

- номуайян муддатга;
- бир йилдан кам бўлмаган муайян муддатга;
- муайян ишни бажариш вақтига;
- вақтинча йўқ бўлган ходимнинг ўрнини босиш мақсадида;
- мавсумий ишни бажариш вақтига тузилиши мумкинлиги.<sup>71</sup>

Қозоғистон Республикасининг меҳнат қонунчилигида муддатли меҳнат шартномасининг энг кам муддати белгиланган бўлиб, унинг энг узоқ муддати эса қонунчиликда кўрсатиб ўтилмаган. Бир йилдан кам муддатга фақатгина мавсумий ишлар юзасидан меҳнат шартномаси тузилиши мумкин.<sup>72</sup>

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига “агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса,

---

<sup>70</sup>Қозоғистон Республикаси Меҳнат кодекси 29-модда.

<sup>71</sup>Қозоғистон Республикаси Меҳнат кодекси 29-модда

<sup>72</sup>Қозоғистон Республикаси Меҳнат кодекси 206 модда

меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади”<sup>73</sup>. Бу қоида корхона раҳбарларига ҳам тадбиқ этилади. Бироқ Қозоғистон Республикасининг Меҳнат кодексига корхона раҳбари билан тузиладиган меҳнат шартномасида амал қилиш муддатининг таъсис ҳужжатларида ёки тарафларнинг келишувида, белгиланиши кўрсатилган ва мазкур муддатнинг меҳнат шартномасида ифодаланмаслиги шартномани номуайян муддатга тузилган деб ҳисобламаслик кераклигини назарда тутади.

Бундан ташқари, Қозоғистон Республикасининг Меҳнат кодексига кичик бизнес субъектларининг меҳнатга оид муносабатларини тартибга солувчи махсус боб киритилган. Ушбу бобда кичик бизнес субъектлари Қозоғистон Республикаси Меҳнат кодексининг 29-моддасида назарда тутилган ҳолатларни инобатга олиб, ходимлар билан чекланмаган ҳолда муддатли меҳнат шартномалари тузиш ҳуқуқига эгадир.<sup>74</sup>

Қозоғистон Республикасининг Меҳнат кодексига мавсумий ишлар билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш бўйича махсус нормалар киритилган. Унга кўра мавсумий ишларга жалб қилинаётган ходимлар билан бир йилдан ортиқ бўлмаган муддатга меҳнат шартномаси тузилади. Қозоғистон Республикаси Меҳнат кодексининг 207-моддасига биноан мавсумий ишлар билан боғлиқ бўлган меҳнат шартномасида, тарафлар келишувига кўра ишнинг мавсумий характерда эканлигини ва унинг амал қилиш муддати шартларини киритишлари керак. Шунингдек, бундай шартномалар асосида ишловчи ходимларга нисбатан синов муддати қўлланилмайди.<sup>75</sup>

Беларусь Республикасининг Меҳнат кодекси 1999 йил 26 июлда қабул қилинган ва 2000 йил 1 январдан амалга киритилган бўлиб, кодекснинг 17-моддасида меҳнат шартномаси муддати ҳақида гап боради. Унга кўра меҳнат шартномаси:

- Номуайян муддатга;
- Беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга;
- Муайян ишни бажариш вақтига;
- Вақтинча йўқ бўлган ходимнинг ўрнини босиш мақсадида;

---

<sup>73</sup>Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 75-модда

<sup>74</sup>Қозоғистон Республикаси Меҳнат кодекси 242-модда

<sup>75</sup>Қозоғистон Республикаси Меҳнат кодекси 207-модда

– Мавсумий ишни бажариш вақтига тузилиши мумкин дейилган.<sup>76</sup>

Бундан кўришимиз мумкинки, Беларусь Республикасида ҳам муддатли меҳнат шартномасининг максимал муддати беш йил қилиб белгиланган.

Беларусь Республикасининг Меҳнат кодексига бажарилажак ишнинг хусусияти, уни бажариш шартларини, шунингдек кодексда назарда тутилган бошқа шартларни ҳисобга олган ҳолда, номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган вақтларда муддатли меҳнат шартномаси тузилишига рухсат берилади.

Беларусь қонунчилигига кўра, агар меҳнат шартномаси икки ойдан кам бўлган муддатга тузиладиган бўлса, бундай ишлар вақтинчалик иш деб топилади. Ушбу муносабатлар Беларусь Меҳнат кодексининг 23-боби билан тартибга солинади. Беларусь Меҳнат кодексининг 292-моддасига кўра, агар ишчи икки ойдан кам бўлган муддатга, шунингдек вақтинча йўқ ходимнинг ўрнини босиш мақсадида тўрт ой муддатга ишга кирган бўлса у вақтинчалик ишчи ҳисобланади.<sup>77</sup> Ишнинг вақтинчалик ҳарактерга эга эканлиги бевосита меҳнат шартномасида кўрсатилган бўлиши лозим. Бундан ташқари, вақтинчалик ишларни ёллашда уларга нисбатан синов муддати қўлланилмайди.

Беларусь Меҳнат кодексига мавсумий ишларга жалб қилинган ишчилар билан боғлиқ нормалар ҳам мавжуд бўлиб, унга кўра мавсумий ишларнинг энг узоқ муддати олти ой деб белгиланган. Бундан ташқари, мавсумий ишлар бўйича меҳнат шартномаси тузилаётганда унинг муддати мавсумнинг давомийлигидан ортиқ бўлиши мумкин эмаслиги ҳам белгиланган.<sup>78</sup>

Литва Республикасининг меҳнат муносабатлари 2002 йил 4 июнда қабул қилинган Меҳнат кодекси билан тартибга солинади. Мазкур кодекснинг 108-моддасида меҳнат шартномаларининг турлари берилган бўлиб, унга кўра меҳнат шартномалари:

- Муддатсиз;
- Муддатли, қисқа муддатли, мавсумий;
- Ўриндошлик асосида;
- Масофавий ишлар бўйича;

---

<sup>76</sup>Белорусь Республикаси Меҳнат кодекси 17-модда

<sup>77</sup>Белорусь Республикаси Меҳнат кодекси 292-модда

<sup>78</sup>Белорусь Республикаси Меҳнат кодекси 300-модда

- Хизмат кўрсатиш;
- Ва бошқа меҳнат шартномалари каби турлари мавжуд.<sup>79</sup>

Литва Республикасида ҳам муддатли меҳнат шартномасининг энг узоқ муддати 5 йилдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномасида муддат аниқ календарь санагача ёки маълум бир ҳолат вужудга келиши, ўзгариши ёхуд бекор бўлишигача белгиланади. Агар муддат шартномада кўрсатилмаган ёки лозим даражада белгиланмаган бўлса, мазкур шартнома номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади.<sup>80</sup>

Литвада мавсумий ишлар билан боғлиқ ҳолатлар бир йил ичидаги мавсумда саккиз ойгача, иккита кетма-кет келувчи йилларда эса ўн икки ойгача муддатли меҳнат шартномаси тузиш мумкин.<sup>81</sup>

Литва меҳнат қонунчилигига кўра меҳнат шартномаси икки ойдан камроқ муддатга тузилса, у қисқа муддатли меҳнат шартномаси ҳисобланади.<sup>82</sup>

Литва Меҳнат кодексидаги масофавий ишлар, ўриндошлик асосида ва хизмат кўрсатиш билан боғлиқ меҳнат шартномалари ҳам номуайян муддатга, ҳам муайян муддатга тузилиши мумкин бўлиб, бунда тарафлар бажарадиган ишнинг хусусиятларидан келиб чиқиб, шартнома тузадилар.

Россия Федерациясининг 2001 йил 30 декабрда қабул қилинган Меҳнат кодексининг ўзига хос хусусиятларидан бири бу муддатли меҳнат шартномаси билан боғлиқ алоҳида махсус нормаларнинг мавжудлигидир. Россия Федерацияси Меҳнат кодексининг 59-моддасида муддатли меҳнат шартномаси тузиш мумкин бўлган йигирмадан ортиқ ҳолат санаб ўтилган. Модданинг биринчи бандида муддатли меҳнат шартномаси тузилиши керак бўлган ҳолатлар кўрсатилган. Унга кўра муддатли меҳнат шартномаси:

- Иш жойи сақланган ҳолда вақтинча йўқ ходимнинг вазифаларини бажарувчи шахслар билан;
- Икки ойдан ортиқ бўлмаган вақтинчалик ишларда;
- Мавсумий ишларда;
- Хорижда ишлашга юборилаётганлар билан;
- Иш берувчининг одатий фаолияти доирасидан четга чиқувчи ишларга (курилиш, таъмирлаш ва ҳ.к.), шунингдек бир йилгача

---

<sup>79</sup>Литва Республикаси Меҳнат кодекси 108-модда

<sup>80</sup>Литва Республикаси Меҳнат кодекси 110-модда

<sup>81</sup>Литва Республикаси Меҳнат кодекси 112-модда

<sup>82</sup>Литва Республикаси Меҳнат кодекси 113-модда

олдидан режалаштирилган иш ва хизматлар ҳажмининг ортиши билан боғлиқ ҳолатларда;

– Муайян вақтга ёки маълум бир ишнинг бажариш муддати ташкил этилган ташкилотларга ишга кираётганлар билан;

– Маълум бир ишнинг тугалланиши аниқ сана билан белгилаб бўлмайдиган ишларни бажариш вақти учун ёлланилаётган шахслар билан;

– Стажировка шаклидаги амалиёт, касбий малакани ошириш билан боғлиқ ишларга кираётган шахслар билан тузилади;

– Сайланадиган ташкилотларга сайланганлар;

– Шунингдек, сайланма органларнинг фаолиятини таъминловчилар билан;

– Аҳоли бандлигига кўмаклашувчи органлар томонидан муайян ишларни бажариш ёхуд жамоат ишларига жалб қилинганда;

– Муқобил ҳарбий хизматни ўташга юборилганлар билан;

– Қонунда назарда тутилган ҳолатларда тузилади.<sup>83</sup>

Шунингдек, мазкур модданинг иккинчи қисмида тарафларнинг ўзаро келишуви асосида муддатли меҳнат шартномасини тузишга йўл қўйилиши мумкин бўлган ҳолатлар белгиланган. Буларга:

– кичик тадбиркорлик субъектларига ишга кираётганлар;

– пенсионерлар;

– корхона раҳбарлари, уларнинг ўринбосарлари ва бош бухгалтерлар;

– ўриндошлик асосида ишловчилар ва бошқалар киради.<sup>84</sup>

Мазкур ходимлар билан муддатли меҳнат шартномаси тузиш диспозитив характерга эга бўлиб, қонунчилик келишиш имконини тарафларнинг иродасига топширган.

Кўриниб турибдики, Россия Федерациясининг Меҳнат кодексида муддатли меҳнат шартномаси тузиш мумкин бўлган ҳолатлар бошқа давлатларга нисбатан кўпроқ. Шунингдек, Ўзбекистон Республикасини меҳнат қонунчилиги билан солиштирадиган бўлсак, корхона раҳбарлари ва уларнинг ўринбосарлари билан меҳнат шартномаси Россия Федерациясида ҳам муайян муддатга ҳам номуайян муддатга тузилиши мумкин экан. Бу ҳолатни миллий қонунчилликка татбиқ қилиш масаласини ўйлаб кўриш керак деб ҳисоблаймиз. Чунки мулкчиликнинг турли шакллари жорий қилинган

---

<sup>83</sup>Россия Федерацияси Меҳнат кодекси 59-модда

<sup>84</sup>Ўша ерда.

Мамлакатимизда корхона таъсисчиларининг бевосита ўзлари ёки улар тайинлаган раҳбар бошқаруви асосида фаолият кўрсатишлари мумкин. Агар юридик шахс акциядорлик жамияти шаклида ташкил этилган бўлса, директорлар кенгаши томонидан бир шахсни муайян муддатга раҳбар лавозимига сайлаб қўйишлари мумкин ва меҳнат шартномаси ўша вақтга тузилади. Бироқ таъсисчи ва бир вақтнинг ўзида корхона раҳбарининг корхонани муддатли бошқариш ҳуқуқини ўрнатилишини мантиқсизлик деб ҳисоблаймиз. Шунинг учун корхона раҳбарлари билан тузиладиган шартноманинг муддати билан боғлиқ турини танлашни тарафларнинг ихтиёрига топшириш лозим.

Германияда муддатли меҳнат шартномаларини тартибга солишга қаратилган махсус қонун амал қилади. Мазкур Қонун 2000 йил 21 декабрда қабул қилинган бўлиб, “Тўлиқсиз иш вақти асосида ишлаш ва меҳнат шартномаси муддатини чегаралаш тўғрисида” деб номланади.<sup>85</sup>

Қонуннинг учинчи секцияси 1-§ да муддатли меҳнат шартномаси тузишга асос бўладиган объектив сабаблар кўрсатилган бўлиб, улар қуйидагилардир:

- Ишнинг хусусиятига кўра вақтинча характерга эга эканлиги;
- Таълим олиш ва малака ошириш жараёнида кейинчалик ишга жойлашиш билан боғлиқ ҳолатлар;
- Вақтинча йўқ ходим ўрнига ишга кириш;
- Ишнинг маълум ҳолатлар бўйича муайян хусусиятга эга эканлигини оқловчи сабабларнинг бўлиши;
- Синов муддати асосида;
- Ходимнинг шахсий характери бўйича шартнома муддати чегараланиши;
- Бюджет қонунчилиги асосида лавозим муддатли қилиб белгиланганлиги;
- Шартнома муддатининг суд томонидан белгиланиши.<sup>86</sup>

Германияда муддатли меҳнат шартномасининг муддати вазиятга қараб турлича белгиланади. Умумий қоидага кўра Германияда муддатли меҳнат шартномасининг энг узоқ муддати тўрт йилни ташкил этади. Бироқ шартноманинг муайян муддатга тузиш объектив асосларсиз амалга оширилса, у икки йилга тузилиши мумкин. Шунингдек, ходим эллик икки ёшга тўлгандан сўнг ишга кириш

---

<sup>85</sup>Gesetzüber Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge 2000.

<sup>86</sup>Gesetzüber Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge 2000. §14 (1)



нияти пайдо бўлганда у билан беш йил муддатгача меҳнат шартномаси тузилиши мумкин.

Юқорида хорижий давлатлар меҳнат қонунчилиги нормаларини кўриб чиқиш натижасида миллий қонунчилигимизга уларни татбиқ қилиш орқали меҳнат қонунчилигимизни янада такомиллаштиришга эришиш мумкин деб ўйлаймиз.

Муддатли меҳнат шартномаси тузилганида эса унинг амал қилиш муддати (шартнома қачонгача амал қилиши) олдиндан белгиланади ва бу ҳақида шартноманинг ўзида кўрсатиб қўйилади.

Бироқ ҳомиладорлик (бола туғиш) ва боланинг парваришlash таътилига чиқиб кетган ходимнинг ўрнига ишга қабул қилиш чоғида шартнома муддатини олдиндан аниқ белгилаб бўлмайди ва шу сабабли ана шундай таътилда бўлган ходимнинг ўз ишига қайтиши шартнома муддатини белгилайди. Меҳнат қонунчилиги ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган фарзандни парваришлаётган оналарга кўшимча кафолатлар берилишини назарда тутди. Ҳомиладорлик даврининг узилиши, ўлик фарзанд туғилиши аёлга бола туғиш таътилидан фойдаланиш ҳуқуқини бермайди ва бундай ҳолларда она ҳомиладорлик даври тамом бўлганидан кейинок ўз ишига тушиши мумкин. Бундан ташқари, туғиш таътили (бола туғилганидан сўнг 56 кун (эгизак фарзандлар туғилганида ёки туғиш оғир кечган ҳолларда 70 календарь кун ўтганидан сўнг) тамом бўлгани заҳоти аёл бола парваришlash таътилидан фойдаланмагани ҳолда ўз вазифасига қайтиши, бола парваришlash таътилини ўзи истаган вақтда тўхтатиши мумкин ва бундай ҳолларда унинг ўрнига ишга қабул қилинган ходим билан тузилган меҳнат шартномаси муддати тамом бўлганлиги туфайли бекор қилинади.

Муддатли меҳнат шартномаси тарафлардан бирининг айби билан муддатидан аввал бекор қилинишга қарши чора сифатида Меҳнат кодексининг 104-моддасида махсус ҳуқуқий механизм назарда тутилган бўлиб, унга кўра муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилганлик учун тарафларнинг неустойка тўлаши ҳақидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкин. Бунга кўра агар меҳнатга оид бўлган муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, иш берувчи ходимга неустойка тўлайди, агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг ташаббуси билан, шунингдек ходимнинг айбли хатти-

ҳаракатлари билан боғлиқ асослар бўйича бекор қилинган бўлса, ходим иш берувчига неустойка тўлайди.

Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилади. Меҳнат шартномасининг шакли Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланган тартибда тасдиқланадиган намунавий шартномани ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилади. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги Қарори билан<sup>87</sup> тасдиқланган.

Айрим тармоқларда ва баъзи ишларга қабул қилишда тузиладиган меҳнат шартномаларининг намунавий шакллари махсус қонун ҳужжатлари билан тасдиқланади<sup>88</sup>.

Меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган камида икки нусхада тузилади ва ҳар бир тарафга сақлаш учун топширилади.

Меҳнат шартномасида тарафларнинг манзиллари кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси ходим ва ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг имзолари билан мустаҳкамланиб, имзоланган муддати қайд этиб қўйилади. Мансабдор шахснинг имзоси имзонинг ҳақиқий ва ваколатли эканлигини таъкидлаш тариқасида корхона муҳри билан тасдиқланади.

Меҳнат шартномасининг мазмуни унинг тарафлари келишуви билан белгиланади. Меҳнат шартномасининг мазмуни ушбу шартнома муносабатига киришган ходим ва иш берувчининг бир-бирларига нисбатан бўлган ҳуқуқ ва мажбуриятлари мажмуидан иборатдир.

Меҳнат шартнома муносабатларига киришган ходимнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари норматив ва индивидуал тарзда иш берувчи билан келишиб белгиланадиган бўлиши мумкин. Унинг норматив ҳуқуқ ва мажбуриятлари доираси Меҳнат кодекси ва унинг асосидаги қонун ҳужжатлари билан, мансаб(хизмат) йўриқномалари ва корхонада қабул қилинган бошқа локал меъёрий ҳужжатлар билан белгиланади.

Жумладан, меҳнат кодексига кўра ходим қуйидаги ҳуқуқларга эга:

---

<sup>87</sup> Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати Қарорлари тўплами. 1997. № 3. 11-модда<sup>87</sup>. Жумладан, фермер хўжалиги ходимлари билан тузиладиган меҳнат шартномаси шакли Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 30 октябрдаги 476-сонли қарори билан тасдиқланган.

<sup>90</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2003. № 20. 200-модда; 2004. № 33. 370-модда, № 52. 521-модда; 2011. № 7-8. 62-модда; 2013. № 1. 8-модда; 2014. № 10. 105-модда; 2016. № 6. 57-модда.

ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш;

муддатлари чегараси белгиланган иш вақтини ўрнатиш, бир қатор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартириш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, шунингдек ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار бериш орқали таъминланадиган дам олиш;

хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш;

касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига ёки мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш;

касаба уюшмаларига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш;

қариганда, меҳнат қобилиятини йўқотганда, боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш;

ўзининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан суд орқали ҳимоя қилиш ва малакали юридик ёрдам олиш;

жамоаларга доир меҳнат низолаарида ўз манфаатларини қувватлаш ҳуқуқига эгадир.

Унинг мажбуриятлари қаторига қуйидагилар киритилган: ходим ўз меҳнат вазифаларини ҳалол, виждонан бажариши, меҳнат интизомига риоя қилиши, иш берувчининг қонуний фармойишларини ўз вақтида ва аниқ бажариши, технология интизомига, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиши, иш берувчининг мол-мулкини авайлаб асраши шарт.

Ходимнинг меҳнат вазифалари ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатларда (жамоа шартномаларида, йўриқномалар ва ҳоказоларда), меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилади.

Меҳнат қонунчилигига кўра иш берувчининг ҳуқуқ ва мажбуриятлари ҳам назарда тутилган ва иш берувчи ходимлар меҳнатини ташкил қилиши, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериши, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қараши,

уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, ушбу кодексга мувофиқ жамоа шартномаларини тузиши шарт.

Иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишлар бажаришини, қонунга хилоф ёки ходим ва бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавф туғдирувчи, уларнинг шаъни ва қадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмас.

Иш берувчи қуйидаги ҳуқуқларга эга: корxonани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш;

қонун ҳужжатларига мувофиқ бўлган яқка тартибдаги меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш;

меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни лозим даражада бажаришни ходимдан талаб қилиш;

ўз манфаатларини ҳимоялаш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва бундай бирлашмаларга аъзо бўлиш ҳуқуқига эгадир.

Меҳнат шартномасининг мазмуни муҳим шартлар ва қўшимча (тарафлар келишувига кўра киритилиши мумкин бўлган) йиғиндисига кўра белгиланади.

Унинг муҳим шартлари жумласига :

Ходимга юкланаётган меҳнат функциялари ( касби, вазифаси, лавозими);

Иш ҳақи тўлашга оид шартлар;

Шартноманинг муддати (номуайян муддатга ёки муддати белгиланиб тузилганлиги);

Ходим меҳнат вазифаларини бажарадиган жой (аниқ ҳудуд);

Ишни бошлаш вақти ҳақидаги келишувлар киради.

Меҳнат шартномасининг қўшимча шартлари рўйхати қонунда назарда тутилмаган бўлиб, бу шартлар меҳнат шартномаси тарафларининг ўзаро келишувлари билан белгиланади ҳамда улар ўртасидаги меҳнат муносабатлари ва у билан боғлиқ бошқа ижтимоий-иқтисодий жиҳатларни ўзида акс эттиради. Меҳнат шартномасининг қўшимча шarti сифатида келишиб олинаётган шарт шартноманинг банди сифатида унинг таркибига киритилар экан, бунда уларнинг қонун талабларига ва ижтимоий адолат тамойилларига зид келмаслиги лозимлиги, ходимнинг меҳнатга бўлган ҳуқуқий ҳолатини меҳнат қонунчилигида назарда тутилганидан ёмонлаштирилишига, ходим шаъни ва қадр-қиммати камситилишига йўл қўйилмаслиги диққат марказида турмоғи лозим.

Чунки, Меҳнат кодексининг 5-моддасига биноан меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас.

Меҳнат шартномасининг қўшимча шарти унинг тарафлари имзолаганларидан кейин бажарилиши ҳар икки тараф учун ҳам мажбурий бўлган қоидага айланади.

Меҳнат шартномаси қўшимча шарти сифатида амалда кенг тарқалган шартлардан бири дастлабки синов қўллаш ҳақидаги шарт саналади.

Ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш ва ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келишини аниқлаш мақсадида дастлабки синов қўлланилиши мумкин.

Дастлабки синовни ўташ ҳақидаги меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши лозим. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган бўлади.

Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар ишга қабул қилинганида, шунингдек олти ойгача муддатга ишга қабул қилиш ҳақида ходимлар билан меҳнат шартномаси тузилганида дастлабки синов белгиланмайди.

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди, ( яъни ходим узрли сабаблар билан ишда бўлмаган даври синов муддати вақтидан чиқариб ташланади ва синов муддати ушбу вақтга узайтирилади. Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади. Дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилади.

Дастлабки синов муддати тугагунига қадар ҳар бир тараф иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. Бундай ҳолда иш берувчи меҳнат шартномасининг синов натижаси қониқарсиз бўлингандагина бекор қилиши мумкин.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддатини қисқартиришга фақат шартнома тарафларининг келишуви билан йўл қўйилади.

Қонун ҳужжатларида назарда тутилган ёки меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгилаб олинган огоҳлантириш муддати мобайнида ходим меҳнатга оид бўлган муносабатларни бекор қилиш тўғрисида берилган аризани қайтариб олишга ҳақлидир.

Дастлабки синов фақат янгидан ишга қабул қилиш ва меҳнат шартномаси тузиш чоғидагина қўлланилиши мумкин ва бир вазифадан бошқасига ўтказилаётган ходимлар синаб кўрилиши мумкин эмас.

Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнат қонун ҳужжатларида иш берувчининг ва ходимнинг ҳуқуқ-мажбурияти сифатида назарда тутилган нормалар ҳам меҳнат шартномаси мазмунини белгилаб берувчи омиллар қаторига киради.

### **5.3. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш**

Меҳнат шартнома муносабатлари ўрнатилишининг яқунловчи босқичи бўлиб ходимни ишга қабул қилишни расмийлаштириш саналади.

Меҳнат шартномаси тузиш ва ишга қабул қилишни расмийлаштиришга киришиш олдидан қонун ҳужжатларида бевосита кўрсатиб қўйилган ҳолларда талабгорни дастлабки тиббий кўрикдан ўтказиш ва топширилаётган касб, вазифа ёки лавозимга саломатлиги аҳволига кўра лойиқлигини аниқлаш талаб этилади. Жумладан, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексининг 214-моддасига кўра “Иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан қуйидаги ходимларни тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил қилиши шарт:

ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;

олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;  
ногиронлар;

меҳнат шароити ноқулай ишларда, тунгги ишларда, шунингдек транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар;

озик-овқат саноатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқлардаги ишларда банд бўлганлар;

умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муассасаларнинг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғул бўлган педагог ва бошқа ходимлари.

Меҳнат шароити ноқулай бўлган ишлар ва бажарилаётганида дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтилиши

лозим бўлган бошқа ишларнинг рўйхати ва уларни ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади<sup>89</sup>.

Ходимларнинг меҳнатидан уларнинг соғлиғи ҳолатига тўғри келмайдиган ишларда фойдаланишга йўл қўйилмайди.

Меҳнат шартномаси тузиш ва ишга қабул қилишдан аввал талабгор фуқародан қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳужжатлар талаб қилиниши керак.

Меҳнат кодексининг 80-моддасига кўра, ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахс паспорт ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжатни, ўн олти ёшгача бўлган шахслар эса туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва турар жойидан маълумотномани;

меҳнат дафтарчасини, биринчи маротаба ишга кираётган шахслар бундан мустасно. Ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан олган маълумотномани;

ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчилар тегишлича ҳарбий билетни ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномани;

қонун ҳужжатларига мувофиқ махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишларга кираётганда олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртини тамомлаганлиги тўғрисидаги дипломни ёхуд мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берадиган гувоҳномани ёки бошқа тегишли ҳужжатни тақдим этади.

Қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда бошқа ҳужжатлар ҳам талаб қилиниши мумкин (масалан, махсус рухсатномага кўра бажарилиши мумкин бўлган ишларда-лицензия, илмий-ижодий тусдаги ишларда ижодий фаолияти маҳсули бўлган илмий ишлар рўйхатини ва бошқалар).

Ишга кираётган шахснинг پاسпорти ҳақиқий бўлмаса, худди шунингдек ишга кираётган шахс вақтинча ёки доимий пропискасиз ёхуд турган жойи бўйича ҳисобда турмаган бўлса ишга қабул қилиш рад этилиши мумкин.<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup> Ходимларни ишга киришдан олдин дастлабки ва даврий тиббий кўриклардан ўтказиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан рўйхатга олинган 23.06.2000. № 937; Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги 06.06.2000 й. 300-сонли буйруғига 4-илова Ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки ва даврий тиббий кўрикларни ўтказишга доир Йўриқнома

<sup>90</sup> Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 25 апрелдаги ЎРҚ-405-сонли Қонунига асосан учинчи қисм билан тўлдирилган — Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлар тўплами. 2016. № 17, 173-модда.

Ҳозирги пайтда ишга қабул қилишни расмийлаштиришдан олдин ишга кираётган шахсдан солиқ тўловчининг идентификация рақами тўғрисидаги гувоҳнома, жамғариб бориладиган Пенсия дафтарчаси каби ҳужжатлар ҳам талаб этилмоқда ва бу ҳақида Ўзбекистон Республикасининг Солиқ кодекси ва бошқа солиққа оид бўлган қонун ҳужжатларида, Жамғариб бориладиган пенсия таъминоти тўғрисидаги қонун ва қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган. Улар асосида Меҳнат кодексининг ишга кириш чоғида талаб қилинадиган ҳужжатларни назарда тутувчи моддасига қўшимча киритилиши ва тақдим этилиши мажбурий бўлган ҳужжатлар рўйхатига юқоридаги ҳужжатлар ҳам қўшилса, мақсадга мувофиқ бўлар эди.

Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахсдан қонун ҳужжатларида кўрсатилмаган ҳужжатларни талаб қилиш мумкин эмас.

Ушбу ҳужжатлар орасида меҳнат дафтарчаси муҳим ўрин тутди. Меҳнат дафтарчаси ходимнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжатдир.

Иш берувчи корхонада беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга меҳнат дафтарчасини тутиши шарт, ўриндошлик асосида ишловчилар бундан мустасно.

Иш берувчи меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги маълумотларни ёзиши шарт. Ходимнинг илтимосига кўра, меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосида ишлаган ва вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврлар ҳақидаги ёзувлар киритилади. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) меҳнат дафтарчасига ёзилмайди.

Меҳнат дафтарчасини юритиш билан боғлиқ бўлган масалалар Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29 январда 402-сон билан рўйхатга олинган Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги ЙЎРИҚНОМА билан тартибга солинади.

Хусусий тадбиркорлик ва яқка тартибдаги меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи юридик шахс бўлмаган фуқароларга ҳамда шахсий ёрдамчи хўжаликларда ишловчиларга меҳнат дафтарчаларини бериш, меҳнат стажини белгилаш Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари пенсия жамғармасининг туман (шаҳар) бўлимлари томонидан амалга оширилади



Ишга кираётган вақтда ишга кираётган шахс иш берувчига меҳнат дафтарчасини (биринчи маротаба ишга кираётганлар бундан мустасно) тақдим этиши шарт. Ўриндошлик асосида ишга кираётганлар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан маълумотнома тақдим этадилар.

Меҳнат дафтарчалари Ўзбекистон Республикасининг давлат тилида, Қорақалпоғистон Республикасида эса Қорақалпоқ ёки Ўзбекистон Республикасининг, давлат тилларида иш берувчи томонидан ходимнинг иштирокида тўлдирилади.

Меҳнат дафтарчасига қуйидаги маълумотлар киритилади:

ходим тўғрисида: фамилияси, исми ва отасининг исми, туғилган санаси, маълумоти, касби, мутахассислиги;

иш тўғрисида: ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш (жамоа шартномасида кўрсатилган асосларда ишлаб чиқариш зарурияти билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш бундан мустасно) меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида.

Меҳнат дафтарчаларига интизомий жазолар тўғрисидаги маълумотлар ёзилмайди.

Меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиниши, бошқа доимий ишга ўтказилиши каби барча турдаги ёзувлар иш берувчи томонидан буйруқ берилгандан сўнг киритилади ва бу ёзув буйруқнинг мазмунига мос бўлиши шарт.

Меҳнат дафтарчасига нотўғри ёки ноаниқ ёзув киритган корхона тугатилган бўлса, бундай хатони тузатиш мазкур корхона бевосита бўйсунган юқори ташкилот томонидан (бундай ташкилот мавжуд бўлмаган тақдирда тегишли архивлардан олинган маълумотлар асосида амалга оширилади), корхона қайта ташкил этилган ҳолларда эса унинг ҳуқуқий вориси томонидан амалга оширилади

Меҳнат дафтарчаси йўқотиб қўйилган тақдирда, шунингдек фойдаланиш учун яроқсиз бўлиб қолган (йиртилган, ёнган, ёзувлари бўйланган) ҳолларда меҳнат дафтарчасининг дубликати ходимнинг охириги иш жойидан берилади.

Ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос бўлади.

Корхона раҳбарини ишга қабул қилиш корхона мулки эгасининг ҳуқуқи бўлиб, бу ҳуқуқни у бевосита, шунингдек ўзи вакил қилган органлар орқали ёки корхонани бошқариш ҳуқуқи берилган корхона кенгаши, бошқаруви ёхуд бошқа органлар орқали амалга оширади.

Корхона раҳбари корхона мулкдори унга берган ваколатлар доирасида ходимлар билан меҳнат шартномалари тузади.

Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ тузилган меҳнат шартномасининг мазмунига тўла мувофиқ равишда чиқарилади.

Буйруқ ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёки унинг ижозати билан ходимга ҳақиқатдан ишлашга рухсат этилган бўлса, ишга қабул қилиш тегишли равишда расмийлаштирилган ёки расмийлаштирилмаганлигидан қатъи назар, иш бошланган кундан эътиборан меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланади.

Ишга қабул қилишни расмийлаштирилишига ходим билан тузилган меҳнат шартномасидан ташқари, тегишли ҳолларда бошқа юридик фактлар содир бўлгани ҳам асос бўлади. Булар қаторига ходимни танловдан ўтгани ҳақида танлов комиссияси қарори мавжудлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимларда эса ваколатли сайлов комиссиясининг сайлов натижалар юзасидан қабул қилган қарори (сайлов комиссияси баённомаси), айрим давлат хизматчиларига нисбатан эса ваколатли жамоавий ёхуд яқка бошчилик асосида иш кўруви давлат органининг лавозимга тайинлаш ҳақидаги буйруғи кабилар киритилиши мумкин.

Ходимни ишга қабул қилиш расмийлаштирилаётганида Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнат қонун ҳужжатларида назарда тутилган чеклов ва тақиқлар ҳам назарда тутилимоғи лозим.

Жумладан, Меҳнат кодексининг 79-моддасига мувофиқ, ўзаро яқин қариндош ёки куда-анда бўлган шахсларнинг (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғил ва қизлар, эр-хотинлар, шунингдек эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва болалари), башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бир давлат корхонасида бирга хизмат қилишлари тақиқланади.

Бу қоидадан истиснолар Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланиши мумкин. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги “Ўзбекистон Республикасининг меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги 133-сонли қарори билан тасдиқланган. “Давлат (акционерлик) корхоналарининг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 79-моддасида назарда тутилган қариндош-уруғларнинг, агар уларнинг хизматлари улардан

бирининг бошқасига бевосита бўйсунishi ёки назорати остида бўлиши билан боғлиқ бўлса, бирга хизмат қилишларини чеклаш қоидаларидан истисно этилиши мумкин бўлган ходимлар РЎЙХАТИ” мавжуд бўлиб, қуйидаги ҳолларда бундай чекловлар қўлланилмайди :

1. Хориждаги дипломатик хизмат ходимлари.

2. Давлат қишлоқ хўжалиги корхоналари ва ташкилотлари, шунингдек, қишлоқ жойлардаги қишлоқ хўжалиги бўйича илмий-тадқиқот муассасаларида ишловчи қишлоқ хўжалиги мутахассислари.

3. Темир йўл транспортининг линия корхоналари ходимлари, шунингдек “Ўзбекистон темир йўллари” давлат-акционерлик компаниясининг йўл, қурилиш-монтаж ва темир йўлларининг ихтисослаштирилган трестларининг қурилиш-монтаж ва кўприксозлик поездлари, механизациялашган колонналари ва бошқа ҳаракатланувчи тузилмаларнинг ходимлари, бу корхона ва ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

4. Алоқадан фойдаланиш корхоналари ва ташкилотлари ходимлари.

5. Соғлиқни сақлаш даволаш-профилактика ва санитария-профилактика муассасаларининг шифокорлари.

6. Барча ўқув ва тарбия муассасаларидаги педагог ходимлар, ўқитувчилар, библиографлар ва кутубхоначилар.

7. Театрлар, бадий жамоалар ва студияларнинг артистлари, рассомлари ва мусикачилари.

8. Илмий муассасалар ходимлари, шунингдек сейсмик станция ходимлари.

9. Гидрометеорология бош бошқармаси тармоқ ташкилотларининг ходимлари.

10. Дала геология экспедициялари, партиялари, отрядлари ва участкалари ходимлари.

11. Қишлоқ жойларда ишлайдиган ўрмон ва сув хўжалиги мутахассислари, халқ таълими ходимлари, тиббиёт ходимлари, маданий-маърифий муассаса ходимлари.

12. Умумий фойдаланишдаги автомобиль йўлларидан фойдаланишни амалга оширувчи йўл ташкилотларининг ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

13. Қурилиш-монтаж ва кўприксозлик қуриш поездлари, механизациялашган колонналар ва бошқа кўчма махсус қурилиш

тузилмаларининг ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

14. Дарё флоти кемаларининг сузувчи таркибий ходимлари ва дарё транспортдан фойдаланиш корхоналари ва ташкилотлари ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

15. Магистраль трубопроводлар қурилиши ҳамда нефть ва газ конларини тартибга келтиришни амалга оширувчи қурилиш, қурилиш-монтаж ва бошқа ихтисослаштирилган бошқарма ва участкаларнинг ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

16. Ҳавза ва кўллардаги балиқчилик хўжаликлари, балиқчилик заводлари, балиқларга увулдирик сочиш ва уларни ўстириш хўжаликлари ва балиқларни озиклантирадиган жойларнинг ходимлари, бу корхоналарнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

Қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда корхона раҳбарлари ва бошқа масъул мансабдор шахсларни ишга қабул қилиш мулкдор ёки унинг томонидан ваколат берилган шахс томонидан амалга оширилиши мумкин.

Масалан, Ўзбекистон Республикасининг “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоялаш тўғрисида”ги Қонунининг 65-моддасига кўра: Акциядорлик жамияти ижроия органи раҳбарини вазифасига тайинлаш акциядорларнинг умумий мажлиси томонидан, унинг томонидан ваколат берган ҳолларда эса жамият кузатув кенгаши томонидан амалга оширилади<sup>91</sup>.

#### **5.4. Меҳнат шартномасини ўзгартириш. Меҳнат шартлари тушунчаси ва уни ўзгартиришнинг умумий қоидалари**

Меҳнат шартномаси шартлари кенг маънода ходим ва иш берувчи муносабатларни белгилаб берадиган ҳар қандай ишлаб чиқариш шартларидан иборат. Бу шартларнинг кўпчилиги бевосита меҳнат шартномасида кўзда тутилмасада, улар қонун ҳужжатларида, корхонанинг локал миёёларида белгилаб қўйилган норма ва қоидалар сифатида шартнома мазмунига таъсир этиб, ходимнинг

---

<sup>91</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами., 2014. № 19. 210-модда; 2015. № 33. 439-модда, № 52. 645-модда; 2016. № 17. 173--модда

ҳуқуқ ва мажбуриятлари доирасини кенгайтириши мумкин. Меҳнат шартномасининг шартлари деганда буларнинг барчаси назарда тутилади.

Тор маънодаги меҳнат шартномасининг шартлари деб шартноманинг бевосита ўзида кўрсатиб ўтилган, ходим меҳнат функциялари, уларнинг бажарилиши, иш ҳақи масалаларига оид шартлар келтирилади ва бу шартларнинг ўзгартирилиши кўп ҳолларда ходимнинг бошқа ишга ўтказиш билан боғлиқ муносабатлар кўрсатилади.

Меҳнат шартномасининг кенг маънодаги шартлари корхонадаги ишлаб чиқариш режими, ходимнинг меҳнат шароитлари, ишни ташкил этилиши, аввал мавжуд бўлмаган янги қоидаларни қўллана бошланиши билан боғлиқ бўлади.

Меҳнат шартлари белгиланиш усулларига кўра қуйидаги турларга ажратилиши мумкин:

1) Меҳнат қонунлари ва бошқа қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган шартлар. Меҳнат шарт-шароитлари ва санитария-гигиена талаблари, ходим ҳаёти ва саломатлигини муҳофаза этишга оид минимал талаблар, иш вақти, дам олиш вақти, минимал иш ҳақи миқдори, кафолатли ва компенсация тўловларини тўлаш юзасидан Меҳнат кодекси ва бошқа қонун ҳужжатларида императив тарзда белгиланган, иш берувчилар ва ходимлар томонидан бажарилиши мажбурий бўлган талаблар. Бундай талаблар ва шартларни бекор қилиш, ўзгартириш ёки янгиларини жорий қилиш фақат давлат органлари ваколатига таллуқли бўлади.

2) Корхона ва ташкилотларнинг локал меъёрий ҳужжатлари (Жамоа шартномаси, Ички меҳнат тартибининг қоидалари, мансаб йўриқномалари, турли низом ва йўриқномалар билан ўрнатилган меҳнат шартлари. Бу шартлар иш берувчи томонидан, тегишли ҳолларда ходимлар вакиллик органининг олдиндан розилиги олингани ёки у билан келишилгани ҳолда белгилаб қўйилган тартибда ўзгартирилиши мумкин.

3) Меҳнат шартномасида унинг тарафлари келишиб белгилаган шартлар. Бу шартлар фақат ходим ва иш берувчининг ўзаро келишуви билан келишувга эришишнинг иложи бўлмаган ҳолларда эса суд тартибида ёхуд қонунда назарда тутилган бошқа тартибда ўзгартирилиши мумкин.

Меҳнат шартларини ўзгартириш ташаббусини илгари суриш ҳуқуқига иш берувчи ҳам, ходим ҳам эгадирлар. Бунда қонунда

назарда тутилган ҳолларда иш берувчи ходим хоҳишидан қатъи назар бир томонлама тарзда меҳнат шартларини ўзгартиришга ҳақли эканлиги назарда тутилмоғи лозим.

Иш берувчига бундай ҳуқуқни берилиши унинг тадбиркор сифатидаги ҳуқуқларини кафолатланиши, ишлаб чиқаришни фан ва ишлаб чиқаришда юз бераётган янгиликларни эътиборга олгани ҳолда энг кўп фойда келтириладиган тарзда ташкил этилиши, ходимлар ҳаёти ва саломатлигини энг кўп муҳофаза эата оладиган ишлаб чиқариш усулларини жорий этилиши имкониятини берилиши билан боғлиқдир.

Иш берувчи ўз ташаббуси билан меҳнат шартларини бир томонлама ўзгартиришга ҳақли бўлсада, бу жараёнда ходимлар ҳуқуқларининг кафолатланиши, уларни мажбурий меҳнатга жалб этишга йўл қўйилмаслиги, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқий статуси ёмонлашмаслиги лозим. Бу талаблар иш берувчи томонидан меҳнат шартларини ўзгартириш юзасидан қатъий талаблар белгиланиш йўли билан таъминланади.

Аввало, иш берувчининг меҳнат шартларини ўз ташаббуси билан бир томонлама ўзгартириши мумкин бўлган ҳоллар рўйхати олдиндан белгилаб қўйилган ва бу билан унинг бу соҳадаги ҳуқуқлари чекланган.

Меҳнат кодексининг 89-моддасида иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга қуйидаги ҳоллардагина ҳақли экани кўрсатилган:

технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар;

ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги, башарти бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиниши олдиндан аниқ бўлган ҳолларда. Бундан ташқари, иш берувчи айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнат шартларини ўзгартириш хусусида корхонадаги ходимларнинг вакиллик органлари билан олдиндан маслаҳатлашиб олади.

Бундай ходимлар тоифаларига ҳомиладор ва ёш болалик оналар, ногиронлар, вояга етмаган ходимлар, муайян касб ва вазифаларда ишловчи ходимлар киритилиши мумкин. Уларнинг меҳнат соҳасидаги ҳуқуқларини махсус тарзда ҳимоя қилиш ва кафолатлаш мақсадида ана шундай қўшимча талаб белгилангани шубҳасиздир.

Иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб, бу

ҳақида ундан тилхат олиши шарт. Кўрсатилган муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли бекор қилиниши мумкин, бунда ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

Кўпчилик ходимлар гуруҳи учун меҳнат шартлари ноқулай тарзда ўзгарган тақдирда (оммавий ишдан бўшатиш юз берганида), иш берувчи маҳаллий меҳнат органига бундай ўзгартиришларнинг сабаби ҳақида маълумот бериши шарт.

Ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилганлиги устидан судга шикоят қилишга ҳақли. Низони кўриш вақтида иш берувчининг зиммасига аввалги меҳнат шартларини сақлаб қолиш имконияти йўқлигини исботлаб бериш мажбурияти юклатилади.

Меҳнат шартлари ходимнинг ташаббусига кўра ҳам ўзгартирилиши мумкин.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги аризаси берилган кундан эътиборан уч кундан кечиктирмай иш берувчи томонидан кўриб чиқилиши лозим.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги талаблари рад этилган тақдирда, иш берувчи унга рад этишнинг сабабини маълум қилиши керак. Ходимга унинг талабларини рад этиш сабабларини маълум қилмаслик ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш рад этилганлиги хусусида шикоят қилиши учун тўсиқ бўла олмайди.

Меҳнат шартлари меҳнат шартномасида иштирок этмайдиган учинчи шахслар талаби ва ташаббусига кўра ҳам ўзгартирилиши мумкин. Жумладан, Меҳнат кодексининг 226-моддасига кўра тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормалари камайтирилади ёки улар аввалги ишларидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда энгилроқ ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказилади.

Ҳомиладор аёлга энгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан ҳоли бўлган иш бериш масаласи ҳал этилгунига қадар, у ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш кунлари учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилиши лозим.

Ушбу кодекснинг 227-моддасига кўра эса икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда, боласи икки ёшга тўлгунига қадар аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказилади.

Ўзбекистон Республикасининг “Умумий ҳарбий хизмат ва ҳарбий мажбурият тўғрисида”ги Қонунинг 17-моддасига кўра Ўзбекистон Республикаси мудофаасига кўмаклашувчи “Ватанпарвар” ташкилотининг ўқув муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ҳарбий-техника мутахассисликлари бўйича тайёргарликдан ўтаётган чақирилувчиларнинг иш жойи ва эгаллаган лавозими, шунингдек ўртача иш ҳақи уларнинг бутун тайёргарлик даврида, шу жумладан ўқиш (йиғинлар) ўтказиладиган жойга бориш ва у ердан қайтиб келиш даврида сақланиб қолади. Чақирилувчиларга уларнинг таълим олиш (йиғинлар) даврида уй-жой ижарасига кетган харажатларининг қопланиши, ўқиш ўтказиладиган жойга бориш ва у ердан қайтиб келиш (агар бу бошқа аҳоли пунктига бориш билан боғлиқ бўлса) йўл кираси ҳамда ўртача иш ҳақи тўланиши уларнинг асосий иш жойида амалга оширилади. Ишламайдиган чақирилувчиларнинг ана шундай харажатлари, шунингдек қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридаги нафақа тегишли ҳокимликлар томонидан қопланади (тўланади)<sup>92</sup>.

Шунингдек, ишлаб чиқаришда жароҳат олганлиги туфайли меҳнат қобилияти вақтинча пасайган ходимлар ҳам тиббий ҳулоса асосида бошқа енгилроқ ишларга ўтказилишлари мумкин. Жумладан, Меҳнат кодексининг 218-моддасига мувофиқ соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказишга муҳтож ходимларни иш берувчи, уларнинг розилиги билан тиббий ҳулосага мувофиқ вақтинча ёки муддатини чекламай, ана шундай ишларга ўтказиши шарт.

Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда, ўтказилган кунидан бошлаб икки ҳафта мобайнида ходимларнинг аввалги ўртача ойлик иш ҳақи сақланади.

Сил касаллиги ёки касб касаллигига чалинганлиги сабабли камроқ ҳақ тўланадиган бошқа ишга вақтинча ўтказилган ходимларга шу ишга ўтган вақт учун лекин икки ойдан ортиқ бўлмаган муддат

---

<sup>92</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2002. № 12. 217-модда  
192



давомида касаллик варақаси бўйича янги ишда бериладиган иш ҳақиға қўшилганда ходимнинг аввалги ишидаги тўлиқ иш ҳақидан ошиб кетмайдиган миқдорда нафақа тўланади. Башарти касаллик варақасида кўрсатилган муддатда иш берувчи бошқа иш топиб беролмаган бўлса, у ҳолда шунинг оқибатида бекор ўтган кунлар учун нафақа умумий асосларда тўланади.

Иш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлганлиги ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан вақтинча камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимларга уларнинг соғлиғи шикастланганлиги учун жавобгар бўлган иш берувчи аввалги иш ҳақи билан янги ишда оладиган иш ҳақи ўртасидаги фарқни тўлайди. Бундай фарқ меҳнат қобилияти тиклангунга қадар ёки ногиронлиги белгилангунга қадар тўланади.

Қонун ҳужжатларида соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ишга ўтказилганда аввалги ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қолишнинг ёки давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаб туришнинг бошқача ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин.

### **Бошқа ишга ўтказиш**

Меҳнат шартномаси шартларини ўзгартиришнинг кенг тарқалган шаклларида бири бошқа ишга ўтказишдир.

*Бошқа ишга ўтказиш деганда, меҳнат шартномасида шартлашиб олинган меҳнат функцияларидан бошқача йўсиндаги меҳнат вазифаларини ходимга юклатилиши назарда тутилади.*

Бошқа ишга ўтказиш ходим ёки иш берувчи ташаббуси билан, юқорида қайд этилган ҳолларда эса бошқа ваколатли орган аралашуви туфайли юз бериши мумкин.

Муддатига кўра бошқа ишга ўтказиш доимийга ёки вақтинча даврга бўлиниши мумкин.

Ходимни доимий бошқа ишга ўтказиш унинг касби, вазифаси ёки лавозими доимийга ўзгариши билан боғлиқ бўлиб, бунда меҳнат шартномасининг меҳнат функциясига доир қисми тубдан ўзгаради.

Доимий бошқа ишга ўтказиш ходим меҳнат қилиш ҳуқуқига жиддий таъсир қилиши ва мажбурий меҳнатга йўл қўйилмаслиги нуқтаи назаридан олингани ҳолда жиддий юридик акт сифатида баҳоланади ва амалга оширишнинг иш берувчи учун мажбурий бўлган қатъи тартиби белгилаб қўйилгандир.

Фақат ходимнинг розилиги билангина доимий бошқа ишга ўтказиш мумкин. Ҳатто ходимнинг лавозими кўтарилиши, унинг учун аввалгидан қулайроқ меҳнат кафолатларининг юзага келиши

билан боғлиқ бўлган ҳолларда ҳам унинг розилигисиз доимий бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилмайди.

Меҳнат кодексининг 92-моддасига кўра бошқа доимий ишга ўтказишга (ходимнинг меҳнат вазифаларини ўзгартиришга) унга бошқа мутахассислик, малака, лавозимга оид ишни топширишга фақат унинг розилиги билан йўл қўйилиши мумкин.

Агар объектив сабабларга кўра меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган меҳнат вазифаси доирасида ишни давом эттириш мумкин бўлмаса, иш берувчи ходимга мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган, бундай иш бўлмаган тақдирда эса корхонада мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф этиши шарт. Ходим бошқа ишга ўтишдан бош тортган ёки корхонада мувофиқ келадиган иш бўлмаган тақдирда, меҳнат шартномаси умумий асосларда бекор қилиниши мумкин.

Меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган меҳнат вазифаси доирасида ишни давом эттириш мумкин бўлмаган ҳоллар жумласига Меҳнат кодексининг 100-моддаси, 2-қисмига биноан технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корxonанинг тугатилганлиги) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги, соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиқ бўлиб қолиши ёки корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилиниш ҳоллари; 106-моддага кўра шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда меҳнат шартномасини бекор қилиниши ҳоллари киради.

Доимий бошқа ишга ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Бошқа доимий ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар асос бўлади.

Меҳнат шартномасининг ходим касби, вазифаси ёки лавозимини назарда тутувчи банди унга юклатилаётган янги вазифага мувофиқ янги таҳрирда баён этилади ва киритилган ўзгартириш ходимнинг имзоси билан тасдиқланади. Унга корхона раҳбари имзо чекади ва унинг имзоси корхона муҳри билан тасдиқланади.

Доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги буйруқ меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришларнинг мазмунига тўла мувофиқ ҳолда чиқарилади ва ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Ходимни бошқа доимий ишга ўтказилишида унинг ёши, саломатлиги аҳволи, оилавий вазифаларни бажариш хусусиятларир ва бошқа жиҳатлар назарда тутилиши лозим.

**Вақтинча бошқа ишга ўтказиш.** Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув асосида вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади. Бунда ходимнинг розилиги иш берувчи томонидан бу ҳақида чиқарилган буйруққа имзо чекиши орқали ифода этилади. Вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддати ва ходим меҳнат ҳуқуқларининг таъминланиш даражаси тарафлар келишувига кўра белгиланади.

Бошқа ишга ўтказиш муддати тугагач, иш берувчи ходимга унинг аввалги ишини бериши шарт.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги ходимнинг илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш корхонада мавжуд бўлса, иш берувчи томонидан қаноатлантирилиши керак.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун узрли сабаблар рўйхати, шунингдек бошқа ишга ўтказилганда меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби жамоа шартномасида белгилаб қўйилиши мумкин, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади. Бундай ҳолда ходим соғлиғига тўғри келмайдиган бошқа ишга ўтказилиши мумкин эмас.

Ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда унга бажараётган ишига қараб аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади.

Бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси, меҳнатга тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдорлари, шунингдек ишлаб чиқариш зарурияти деб ҳисобланадиган ҳолатлар жамоа шартномасида кўрсатилади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш унинг муддати кўрсатилган ҳолда буйруқ билан расмийлаштирилади.

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан ҳамда ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун унинг аризаси, ҳомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун эса уларнинг аризаси ва тиббий хулосаси асос бўлади.

Ходимни иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун ишлаб чиқариш зарурияти ёки ишда бекор туриб қолиш фактининг мавжудлиги асос бўлади.

Вақтинча бошқа ишга ўтказишлар меҳнат шартномасида акс эттирилмайди.

Меҳнат шартларини ўзгартириш, шунингдек иш жойини ўзгартириш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгартишлар асос бўлади.

Меҳнат шартномасида муайян иш жойи аниқ кўрсатиб қўйилган ҳолларда иш жойини ўзгартириш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгартишлар асос бўлади.

Меҳнат шартномасида шартлашиб олинмаган иш жойини ўзгартириш меҳнат шартларини ўзгартириш деб ҳисобланмайди ва бу ҳақда ходим билан келишиш талаб қилинмайди.

Корхона мулкдори алмашганда, шунингдек корхона қайта ташкил этилганда (қўшиб юборилган, бирлаштирилган, бўлиб юборилган, қайта тузилган, ажратилганда) меҳнат муносабатлари ходимнинг розилиги билан давом этаверади.

Корхонанинг бир орган бўйсунувидан бошқа орган бўйсунувига ўтказилиши меҳнат шартномасининг амал қилишини тўхтатмайди

### **5.5. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси, асослари таснифи ва умумий қоидалари**

Меҳнат шартномасининг бекор бўлиши кўп ҳолларда унинг тарафлари манфаатига таъсир қилади. Шу сабабли Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, бошқа меҳнатга оид қонун ҳужжатлари уни бекор қилиш асослари ҳамда тартибларини белгилаб беради ва бу билан ходим ва иш берувчи ҳуқуқлари бузилмаслиги, манфаатларига путур етмаслиги чораларини назарда тутаяди.

Халқаро меҳнат ташкилотининг меҳнат шартномасини “Тадбиркор ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида”ги 1982 йил 22 июндаги конвенцияда меҳнат шартномасини бекор қилинишига доир халқаро ҳуқуқий таомиллар белгилаб қўйилган<sup>93</sup>.

Меҳнат кодексининг 97-моддаси меҳнат шартномаси бекор бўлишининг қуйидаги умумий асосларини назарда тутди:

1) тарафларнинг келишувига кўра. Ушбу асосга биноан меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши мумкин;

2) тарафлардан бирининг ташаббуси билан;

3) муддатнинг тугаши билан;

4) тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра;

5) меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра.

Меҳнатга оид бўлган муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги шарт меҳнат шартномасида бу шартнома иш берувчи томонидан корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилганда, шунингдек қонунда йўл қўйиладиган бошқа ҳолларда ҳам назарда тутилиши мумкин.

б) янги муддатга сайланмаганлиги (танлов бўйича ўтмаганлиги) ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад этганлиги муносабати билан.

Меҳнат шартномасининг тарафлар келишувига кўра бекор бўлиши. Бунда меҳнат қонунчилиги меҳнат шартномасининг тарафлари ўзаро келишганлари тақдирда ҳар қандай (муддатли ёки муддатсиз меҳнат шартномалари) шартноманинг истаган пайтда бекор қилиниши мумкинлигини назарда тутди ва бунинг учун меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги тарафларнинг ўзаро келишиб олинган истагидан иборат юридик факт содир бўлишини етарли деб ҳисоблайди.

Бироқ, меҳнат қонунчилиги меҳнат шартномасини унинг тарафлари хоҳиши ва келишувига кўра бекор қилинишини чекловчи объектив ҳолатларни назарда тутди.

Бундай ҳолатлар жумласига қуйидагилар киради :

---

<sup>93</sup> Қаранг: «Конвенции и рекомендации МОТ», том I и II, Международное Бюро Труда, Женева, 1991. –стр. 1983.

муқобил хизматга жалб этилган ҳарбий хизматчи билан тузилган меҳнат шартномаси;

суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига кўра ахлоқ тузатиш ишларига юборилган маҳкум билан тузилган меҳнат шартномаси;

олий ўқув юртини давлат гранти бўйича тамомлаган ва ваколатли органнинг кадрларни тақсимлаш ҳақидаги қарорига мувофиқ ишга юборилган ёш мутахассис билан тузилган меҳнат шартномаси.

Юқоридаги ҳолларда меҳнат шартномасининг бекор бўлишида унинг тарафлари хоҳиши ва улар ўртасидаги ўзаро келишув етарли юридик факт бўлиб саналмайди ва бунда тегишли ваколатли давлат органининг (Ҳарбий органлар, жазони ижро этиш инспекцияси, тегишли таълим вазирлиги ёки бошқа ваколатли идора) қарорининг (розилиги) талаб этилади.

Меҳнат кодекси ва меҳнат қонунчилиги меҳнат шартномасини бекор қилиниш асоси сифатида унинг тарафлари ўртасидаги келишув қандай кўринишда бўлиши лозимлигини белгиламайди ва бунинг натижасида амалиётда турли англашилмовчиликлар юзага келади. Одатда, ходимнинг ишдан бўшагини сўраб ариза билан мурожаат қилиши иш берувчида эътироз туғдирмаса ва қонунда белгиланган муддат давомида ишлаб беришни талаб қилмаса – шартнома тарафларнинг келишуви билан бекор қилинганлигини англатади. Бундай ҳолда меҳнат муносабатлари Меҳнат кодексининг 97-моддаси, 1-бандига кўра бекор қилинади. Корхона ва ташкилотларда меҳнат қонунларини қўллаш амалиётида меҳнат шартномасининг ўзаро келишувига биноан бекор қилиш кўзда тутилгани ва бу ҳол тегишли ҳужжатда ифодалангани ҳолда ходим келишувдагидан икки кун ортиқча ишни давом эттиргани туфайли прокуратура органлари томонидан бу ҳаракат қонунбузарлик сифатида баҳолангани маълум.

Шу сабабли аниқлик киритиш мақсадида Меҳнат кодексида унинг тарафлари шартномани бекор қилишга келишувлари шакли норматив тарзда белгилаб қўйилса, мақсадга мувофиқ бўлар эди.

Тарафлардан бирининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор бўлиши ходим ёки иш берувчи ташаббуси ва талаби билан бир томонлама тарзда меҳнат муносабатларини барҳам топтиришини англатади.

Меҳнат шартномасини бундай асосга кўра бекор қилиниши чоғида ходимнинг ҳам, иш берувчининг ҳам қонуний ҳуқуқлари ва манфаатлари ҳимоя қилинишинг чора-тадбирлари меҳнат

қонунчилигида назарда тутилган ҳамда бу ҳақида тегишли мавзуда батафсил тўхталади.

Муддатнинг тугаши билан меҳнат шартномасини бекор бўлиши амалиётда кенг тарқалган асослардан саналади ва низоли вазиятларга сабаб бўлувчи ҳолатлар ҳам айнан ушбу асос билан меҳнат шартномаси бекор қилинган чоғда юзага келади.

Меҳнат кодексининг 105-моддасига кўра муддатли меҳнат шартномаси муддати тугаши билан бекор қилинади.

Агар муддат тугагандан кейин ҳам меҳнатга оид муносабатлар давом этаверса ва тарафлардан бирортаси бир ҳафта давомида унинг бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга узайтирилган бўлади.

Иш жойи (лавозими) сақланиши лозим бўлган ходимнинг ишда бўлмаган вақтига мўлжаллаб тузилган меҳнат шартномаси шу ходим ишга қайтган кундан эътиборан бекор қилинади.

Муддатнинг тугаши меҳнат муносабатларини барҳам топтирувчи мустақил асосдир ва келишиб олинган муддатнинг ўтиши шартноманинг ҳар икки тарафига муддат тугагангини асос қилиб бир томонлама тарзда бекор қилиш ҳуқуқини беради.

Меҳнат қонунчилиги билан муайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини унинг тарафларидан бири хоҳишига кўра бир томонлама тарзда бекор бўлишига тўсқинлик қилиш ва шу йўл билан унинг иккинчи тараф ҳуқуқ ва манфаатлари бузилишининг олдини олиш мақсадида махсус ҳуқуқий механизмни назарда тутади. Бунга кўра ходим ва иш берувчи муддатли меҳнат шартномасини тузиш чоғида уни белгиланган муддатдан олдин бекор қилганлик учун айбдор томон иккинчи томонга неустойка тўлаши лозимлиги ҳақидаги шартни меҳнат шартномасига қўшимча шарт сифатида киритиб қўйишлари мумкин.

Меҳнат кодексининг 104-моддасига биноан муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилганлик учун тарафларнинг неустойка тўлаши ҳақидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкин, бунга кўра агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, иш берувчи ходимга неустойка тўлайди, агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг ташаббуси билан, шунингдек ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ асослар бўйича бекор қилинган бўлса, ходим иш берувчига неустойка тўлайди. Агар

меҳнат шартномасида неустойканинг миқдори белгилаб қўйилмаган бўлса, тарафлар уни тўлашдан озод этиладилар.

Неустойканинг миқдори иш берувчи томонидан ходимнинг манфаатларини кўзлаб қилинган харажатларга, ходим ишлаган давр ва бошқа ҳолатларга боғлиқ тарзда тафовут қилиши мумкин.

Ходим тўлайдиган неустойка миқдори иш берувчи тўлайдиган неустойка миқдоридан ошиб кетиши мумкин эмас.

Агар меҳнат шартномаси узрли сабаблар билан ходим ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, у неустойка тўлашдан озод этилади.

Тарафлардан бири неустойка тўлашдан бош тортса, уни ундириш суд тартибида амалга оширилади.

Ҳомиладорлик ва бола туғиш, болани уч ёшга тўлгунига қадар парваришлаш таътилига кетган она (чақалокни болаликка олган аёл) ўрнида вақтинча ишлаш учун муддатли меҳнат шартномаси тузилганида шартнома амал қилишининг аниқ муддати олдиндан белгиланмайди ва бу ҳолда бола парваришлаш таътилидаги онанинг ўз ишига тушиши ҳақидаги аризаси айни пайтда унинг ўрнида ишлаш учун қабул қилинган шахс билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилинишини англатади.

Тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра меҳнат шартномасининг бекор бўлишига ходим ва иш берувчига боғлиқ бўлмаган юридик фактлар содир бўлиши натижасида меҳнат муносабатларининг барҳам топишига айтилади ва бундай асослар Меҳнат кодексининг 106-моддасида назарда тутилган ҳамда тегишли мавзу ёритилганида бу ҳақида батафсил тўхтаб ўтилади.

Меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра меҳнат муносабатларининг бекор бўлишига фақат қонунда бевосита назарда тутилган ҳолларда ва олдиндан белгилаб қўйилган доирага мансуб ходимларга нисбатангина йўл қўйилади.

Меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги шарт меҳнат шартномасида бу шартнома иш берувчи томонидан корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилганда, шунингдек қонунда йўл қўйиладиган бошқа ҳолларда ҳам назарда тутилиши мумкин.

Янги муддатга сайланмаганлиги (танлов бўйича ўтмаганлиги) ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад этганлиги муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор бўлишига танлов ёки сайлов



натижаларига кўра лавозимига тайинланадиган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларига нисбатангина йўл қўйилади.

Бугунги кунда олий ўқув юртларининг профессор-ўқитувчилари билан танлов асосида муддатли меҳнат шартномаси тузиш кўзда тутилган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 10 февралдаги 20-сон қарорига мувофиқ “Олий таълим муассасаларига педагог ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисида НИЗОМ” тасдиқланган бўлиб,<sup>94</sup> мазкур Низомнинг 26-бандига кўра илгари эгаллаб келган лавозими учун танловдан ўтмаган, шунингдек танловда қатнашиш учун ариза бермаган шахслар билан меҳнат шартномаси янги муддатга танловдан ўтмаганлиги ёхуд танловда қатнашишни рад этганлиги сабабли ўқув йили тугагандан кейин меҳнат қонунчилигига мувофиқ тўхтатилади.

Танлов юқорида қайд этилган Низом талаблари бузилгани ҳолда ўтказилганда унинг натижаларининг ҳақиқий эмас деб топилиши ва ходим ўз лавозимига қайта тикланиши мумкин.

Ўзбекистон Республикасининг “Судлар тўғрисида”ги Қонуни 63-моддасига кўра<sup>95</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий суди раиси, раис ўринбосарлари, судьялари Ўзбекистон Республикаси Президентининг тақдимномасига биноан Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Сенати томонидан сайланади. Вилоятлар ва Тошкент шаҳар судларининг раислари ва раис ўринбосарлари, Ўзбекистон Республикаси Ҳарбий судининг раиси Ўзбекистон Республикаси Судьялар олий кенгашининг тақдимномасига биноан Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан лавозимга тайинланади ҳамда лавозимдан озод этилади.

Қорақалпоғистон Республикаси судларининг раислари ва раис ўринбосарлари Қорақалпоғистон Республикаси Жўқорғи Кенгеси Раисининг Ўзбекистон Республикаси Судьялар олий кенгашининг хулосаси асосида Ўзбекистон Республикаси Президенти билан

---

<sup>94</sup> "Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2015 йил 25 августдаги 246-сонли қарори таҳририда — ЎР ҚХТ, 2015. № 34. 455-модда.

<sup>95</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2001. № 1-2. 10-модда; 2002. № 1. 20-модда; 2004. № 1-2. 18-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2004. № 51 514-модда; 2007. № 29-30. 296-модда; 2009. № 52. 553-модда; 2011. № 16. 162-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси. 2007. № 6. 249-модда; 2012. № 38. 433-модда; 2014. № 4. 45-модда; 2017. № 13. 194-модда, № 15. 242-модда

келишилган тақдимномасига биноан Қорақалпоғистон Республикаси Жўқорғи Кенгеси томонидан сайланади.

Қорақалпоғистон Республикаси судининг судьялари, Қорақалпоғистон Республикаси туманлараро, туман (шаҳар) судларининг раислари ва судьялари Ўзбекистон Республикаси Судьялар олий кенгашининг Ўзбекистон Республикаси Президенти билан келишилган тақдимномасига биноан Қорақалпоғистон Республикаси Жўқорғи Кенгеси томонидан тайинланади.

Ҳарбий судларнинг вилоятлар ва Тошкент шаҳар судларининг судьялари, туманлараро, туман (шаҳар) судларининг раислари ва судьялари Ўзбекистон Республикаси Президенти билан келишилган ҳолда Ўзбекистон Республикасининг Судьялар олий кенгаши томонидан лавозимга тайинланади ҳамда лавозимдан озод этилади. Белгиланган ваколат муддати тамом бўлганидан сўнг янги муддатга сайланмаган ёки тайинланмаган судья билан меҳнат муносабатлари унинг янги муддатга сайланмаганлиги ёки тайинланмаганлиги туфайли бекор қилинади. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси таркибидаги доимий ишлайдиган органларда фаолият юритадиган депутатлар билан ҳам улар янги муддатга депутат қилиб сайланмасалар, меҳнат муносабатлари янги муддатга сайланмаганликлари сабабли бекор қилинади.

Меҳнат кодексининг 97-моддасида меҳнат шартномаси бекор қилинишининг умумий асослари санаб кўрсатилган бўлсада, бу рўйхат тугал бўлмасдан, меҳнат кодексининг бевосита ўзида ва бошқа меҳнат қонун ҳужжатларида бошқа асослар ҳам назарда тутилган. Масалан, синовдан ўтмаганлиги сабабли (Меҳнат кодексининг 87-моддаси), ўзгарган меҳнат шартлари асосида меҳнат муносабатларини давом эттиришдан бош тортиш (Меҳнат кодекси 89-моддаси, 4-қисми) ва бошқа асослар кўзда тутилган.

Меҳнат шартномасини ходим ташаббуси билан бекор қилиниши Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддаси фуқароларга меҳнат қилиш ҳуқуқини эркин равишда амалга ошириш-ликни кафолатлайди ва уларга иқтисодий ва ижтимоий ҳаётнинг ўзлари истаган жабҳасида ижодий ва самарали меҳнат қилиш ҳуқуқини таъминлайди, мажбурий меҳнатга жалб этишликни қатъиян маън қилади.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш юзасидан ҳам ходимга амалда чекланмаган ҳуқуқлар берилган бўлиб, улар мажбурий

меҳнатга йўл қўйилмаслиги тамойилининг амалдаги ёрқин ифодаси саналади.

Ходим ўз ихтиёрига кўра ишдан бўшаш учун иш берувчига унинг сабабларини изоҳлашга мажбур эмас ва бунда ҳеч қандай сабаб кўрсатилиши, ишдан бўшашликни асослаб берилиши талаб этилмайди.

Айни пайтда ходим томонидан ўз ихтиёрига кўра истаган пайтда меҳнат шартномасини бекор қилиниши иш берувчи (тадбиркор) ишлаб чиқариш жараёнига таъсир қилиши, иш ўрнининг вақтинча бўш қолиши оқибатида иш суръатининг пасайиши, бошқа салбий оқибатлар юзага келиши мумкин. Шу сабабли меҳнат қонунчилиги иш берувчи манфаатларини ҳимоя қилиш мақсадини кўзлагани ҳолда ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг муайян тартибини белгилаб қўйган. Унга кўра ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш учун иш берувчини икки ҳафта олдин ёзма ариза тақдим этиш орқали хабардор қилиши, икки ҳафта ўтгач, ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса шу муддат ўтгач ходимни ишдан бўшатиш, у билан ҳисоб-китоб қилиши ва меҳнат дафтарчасини расмийлаштириб бериши шарт. Ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризаси унинг ҳақиқий эрки - хоҳишини ифода этмоғи зарур ва иш берувчининг қистовида берилган ариза кейинчалик суд йўли билан ҳақиқий эмас деб топилиши, меҳнат шартномасини шу асосга кўра бекор қилиниши эса ғайриқонунуний деб топилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12 сонли “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракт)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида”ги қарорининг<sup>96</sup> 15-бандида кўрсатилганидек: “Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббусига кўра икки ҳафталик огоҳлантириш муддати тугагунига қадар ҳам иш берувчи билан ходимнинг келишувига кўра бекор қилиниши мумкин. Қонунда белгиланган ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати ўтмасдан ходимнинг розилигисиз меҳнат муносабатларини бекор қилиш ушбу меҳнат шартномасини тугатишни ғайриқонунуний деб топишга ва ходимни аввалги ишига тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиришга асос бўлади. Ходимнинг огоҳлантириш муддати ўтмасдан ўзбошимчалик билан

---

<sup>96</sup> Қонун номи билан. Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Ахборотномаси. 1998. –№ 1-2. –Б.18.

иш ташлаш у томонидан меҳнат мажбуриятларини бузиш деб баҳоланади”.

Аризани бериш санаси уни иш берувчига (корхона бошлиғига, унинг муовинига, қабулхона котибига, кадрлар бўлимига, девонхонага ва б.) топширган кун ҳисобланади, огоҳлантириш муддати эса кейинги кундан бошланади. Огоҳлантириш муддатига календарь бўйича барча кунлар киради. Огоҳлантириш муддатининг тугаши дам олиш куни ёки байрам (иш куни бўлмаган кунга) кунига тўғри келса, охирги иш куни ва шартноманинг бекор бўлиш куни бўлиб дам олишдан ёки байрамдан сўнгги биринчи кун ҳисобланади.

Қонунда белгиланган ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати тугагач, ходим ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса ходимга меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномаси бекор қилингани ҳақидаги буйруқдан нусха бериб, у билан ҳисоб-китоб қилишга мажбур, иш берувчи томонидан кечиктиришга, шунингдек бошланган ишни тугатмагани, қарзи йўқлиги ҳақидаги варақани (обходной лист) имзоламагани, ходимни ўз жавобгарлигидаги моддий қийматларни топширмаганлиги муносабати билан ҳам кечиктиришга йўл қўйилмайди.

Қонунда белгиланган ёки ходим ва иш берувчи келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати давомида ходимнинг меҳнат шартномаси тугатилганлиги ҳақида буйруқ чиқарилгунига қадар аризасини қайтариб олишга ҳақли. Ходимнинг ўрнига бошқа таклиф этилганлиги унга аризасини қайтариб олишни рад қилишга асос бўлмайди, чунки иш берувчи фақат аввалги ходим ўртасидаги меҳнат шартномасини бекор қилгандан кейингина бу иш (лавозим)га бошқа ходимни таклиф қилишга ҳақли.

Огоҳлантириш муддати ўтган бўлсада, меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризаси ўз кучини йўқотади ва бу аризага кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди. Ходим томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги берилган аризада тегишли ҳолатлар мавжуд бўлган ҳолда иш берувчини огоҳлантириш муддати ўтмасдан белгиланган тартибга риоя қилган ҳолда умумий асосларда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

Агар ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризада у томонидан ишни давом эттиришнинг имконияти йўқлиги асослантирилган (ўқув юртига қабул

қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланиши ва ҳ.к.) бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак. МК 90-моддасининг 5-қисмида ишни давом эттира олмаслик ҳолатларининг тахминий рўйхати кўрсатилганлиги муносабати билан, суд низони кўришдаги бошқа ҳолатлар (тиббий хулосага кўра соғлиғининг аҳволи муайян ишни бажаришга тўсқинлик қилиши, биринчи гуруҳ ногирони бўлган оила аъзосига қарашлилиги ва б.)ни эътиборга олиши мумкин<sup>97</sup>.

Ходим ишдан бўшаш тўғрисидаги ўз аризасини иш берувчидан у ишдан бўшатиш ҳақида буйруқ чиқаргунига қадар истаган пайтда қайтариб олишга ёки уни бекор қилувчи бошқа ариза беришга ҳақли. Бундай ҳолда ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Дастлабки синов шарти билан тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг хоҳиши билан синов муддати тамом бўлгунга қадар иш берувчи уч кун аввал ёзма равишда огоҳлантирилгани ҳолда бекор қилиниши мумкин. Меҳнат шартномасини ходим ташаббусига кўра бекор қилишга оид юқорида баён этилган қоидалар сайлаб қўйиладиган лавозимларда ҳамда танлов асосида эгаллаб турилган лавозимларда ишлаётган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларига ҳам тўла ҳажмда татбиқ этилади.

Муддатли меҳнат шартномаси ҳам муддати тугамасдан аввал ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиниши мумкин, аммо, бунда башарти меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса ҳамда узрли сабабсиз ишдан бўшаш ҳақида ариза бераётган бўлса иш берувчига неустока тўлаши лозим бўлади.

Муқобил ҳарбий хизматни ҳарбий органлар йўлланмасига кўра корхона ва ташкилотларда ўтаётган шахслар, суднинг ҳукми билан тайинланган ахлоқ тузатиш жазосини ўтаётган ва корхоналарда меҳнат қилаётган маҳкумлар, олий ўқув юртини давлат грантлари асосида тамомлаганларидан сўнг ишлаб бериш учун корхона ва ташкилотларга ишга йўлланган шахслар белгиланган муддат тамом бўлгунига қадар ўз ихтиёрлари билан ишдан бўшашлари масаласи фақат ваколатли давлат органлари қарорига кўра ҳал этилиши мумкин бўлади.

Меҳнат шартномасининг иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилиниш асослари ва тартиби

---

<sup>97</sup> «Қонун номи билан». Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Ахборотномаси. 1998. –№ 1-2.

Меҳнат қонунчилигининг ходим ҳуқуқлари иш берувчи ҳуқуқларидан устувор эканлиги туфайли меҳнат муносабатлари иш берувчи томонидан бекор қилиниши чоғида ходимларга қатор қафолат ҳамда афзалликлар берилган.

Ходимлардан фарқли равишда иш берувчи ўз ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишда бир мунча чекланган ҳолатдадир. Бунинг сабаби биринчидан, ходимларни тадбиркор ўзбошимчаликларидан муҳофаза қилиш бўлса, иккинчидан айрим шахс ҳуқуқлари давлат ва жамият, корхона ва ташкилотлар ҳуқуқларидан ҳар доим устунлигида, учинчидан иш берувчининг ҳуқуқий имкониятлари катта бўдгани ҳолда айрим ходим иш берувчи олдида нисбатан заиф ҳолатда эканлигидадир.

Меҳнат қонунчилиги Халқаро меҳнат ташкилотининг “Тадбиркор ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида”ги Конвенцияси<sup>98</sup> қоидаларига асосланган ҳолда меҳнат муносабатларида, шу жумладан бу муносабатларни бекор қилиш пайтида ходимлар ҳуқуқларини иш берувчининг ҳуқуқларидан устувор эканлиги тамойилига таяниб, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш, иш берувчи томонидан ходимларни ишдан бўшатиш масалаларида қатъий чеклашларни жорий этади. Бундай чеклашлар, энг аввало, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари рўйхати қатъи белгилаб қўйилганлиги, иккинчидан, иш берувчи ўз ташаббуси билан ходимни ишдан бўшатишдан аввал муайян тартиб-қоидаларга риоя қилиши, ходимларнинг айрим тоифалари учун ушбу масалада қонун билан белгилаб қўйилган қўшимча қафолатларни бериши лозим. Қонунда кўрсатилмаган асос билан белгилаб қўйилган тартибларга амал қилмасдан ёки тегишли қафолатларни таъминламасдан иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиниши ғайриқонунуний хатти-ҳаракат деб топилиши, унга нисбатан ҳуқуқий санкцияларнинг қўлланишига олиб келиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмида номуайян муддатга тузилган ёки муддатли меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилиш асослари санаб кўрсатилган бўлиб, бу асослар қаторига қуйидагилар киради:

---

<sup>98</sup> Қаранг: «Конвенции и рекомендации МОТ», икки жилдли, Халқаро меҳнат ташкилоти Бюроси, Женева, 1991 йил.

1) технологиядаги меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил қилишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корxonанинг тугатилганлиги;

2) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши;

3) ходим томонидан ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлик. Аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходимнинг интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга ҳилоф ноҳўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади;

4) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузганлиги.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилинишига олиб келиниши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузишлар рўйхати:

ички меҳнат тартиб-қоидаларида;

корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномасида;

айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланиладиган интизом ҳақидаги низом ва уставлар билан белгиланади.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши кўпол тусга эга эканлиги ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолатда содир қилинган ноҳўя ҳаракатнинг оғир-енгиллиги ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатлар эътиборга олинган ҳолда ҳал этилади;

5) ўриндошлик тарзида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги;

б) мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтери билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги;

7) ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги, қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлганда<sup>99</sup>

Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилда бўлган даврда меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустаснодир. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг юқорида эслатилган 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорида: судларнинг эътибори иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимнинг огоҳлантирилганлиги (хабар қилингани), Меҳнат кодексининг 102-моддасида белгиланган огоҳлантиришнинг муддатлари ва тартибига риоя этилган-этилмаган масаласини аниқлашга қаратилган.

Бунда иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт:

– ходимлар сони (штати), иш хусусиятларининг ўзгариши ёхуд корxonанинг тугатилганлиги (Меҳнат Кодексининг 100-моддаси 2-қисм, 1-банди), шунингдек корхона эгасининг ўзгариши муносабати билан (Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми, 6-банди) корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтери билан меҳнат шартномаси бекор қилинганидан камида икки ой олдин;

– ходимнинг бажараётган ишига нолайиқлиги оқибатида (МК 100-моддасининг 2-қисми, 2-банди) меҳнат шартномасини бекор қилишда камида икки ҳафта олдин. Агар ходимни бажараётган ишига нолайиқлиги унинг соғлиғи сабаб бўлса, тиббий хулосага кўра бу ҳол мазкур ишни бажаришга тўсқинлик қилса, меҳнат шартномаси ходим огоҳлантирилмасдан бекор қилинади, лекин огоҳлантириш эвазига унга икки ҳафталик пул компенсацияси тўланади.

Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида фақат меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳуқуқига эга мансабдор шахсгина огоҳлантириши мумкинлигидан келиб чиқиб, судлар огоҳлантириш тегишли мансабдор шахс томонидан имзоланганини

---

<sup>99</sup> “Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига ҳамда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш ҳақида”ги 2010 йил 22 декабрда қабул қилинган ЎРҚ-272-сонли Қонун. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2010. № 51. 483-модда.



аниқлаши керак. Огоҳлантиришда ходимнинг имзоси бўлмаган тақдирда ҳам иш берувчи ходимнинг белгиланган муддатда огоҳлантирилгани, лекин ходим имзо қўйишдан бош тортгани ҳақида ишонарли далиллар келтирса, суд ходимни ўз вақтида меҳнат шартномасининг бекор қилиниши бўйича огоҳлантирилган деб топиши мумкин.

Иш берувчи огоҳлантириш муддати давомида ходимга ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳафтада бир кундан кам бўлмаган қўшимча бўш кун бериб, унга бошқа иш топиши учун имкон туғдиришига мажбур. Агар корхона жамоа шартномасида иш берувчининг ходимга огоҳлантириш муддати давомида ҳафтасига қўшимча бир кундан ортиқ вақт иш топиш учун беришга мажбурлиги кўрсатилса, ходимнинг шунча кун бериш ҳақидаги жамоа шартномасида кўрсатилган талаби қаноатлантирилмоғи зарур.

Меҳнат кодекси 102-моддасининг 6-қисми корxonанинг тугатилиши муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор этилишидан ташқари ҳолларда ходимнинг фақат меҳнатга қобилиятсизлик вақти, шунингдек давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажаришига кетган муддатлари ходимни огоҳлантириш муддатига кирмаслигини кўзда тутгани сабабли ходимнинг ишда бўлмаган бошқа барча муддатлар (иш ҳақи тўланадиган ва иш ҳақи сақланмайдиган таътилларда бўлиши, отгулда юриши ва ҳ.к.) меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича огоҳлантириш муддатига киради.

Меҳнат кодекси 100-моддаси 2-қисмининг 1, 2-бандларига биноан ходим билан иш берувчининг келишувига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимни огоҳлантириш унинг муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш ўрнига ходимга пул компенсациясини тўлаганлик меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимга бериладиган бошқа хил тўловларни (фойдаланмаган таътил учун компенсация тўлаш, Меҳнат кодексининг 67-моддасига биноан ишга жойлашиш муддати ўртача иш ҳақи сақлаш ва бошқалар) беришдан иш берувчининг озод қилмайди<sup>100</sup>.

---

<sup>100</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленуми қарорлари тўплами. 1991–1998 й., икки жилдли, II жилд. Т., 1999. –Б.70.

Меҳнат шартномаси ходим меҳнат интизомини бузганлиги муносабати билан Меҳнат кодексининг 100-моддаси, 2-қисм, 3 ва 4 (меҳнат интизомини мунтазам бузиш; меҳнат интизомини бир марта бўлсада, кўпол тарзда бузиш) бандлари билан иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинишидан камида уч кун аввал ходимни ёзма равишда огоҳлантирилиши ёки шу муддат учун компенсация пули тўланиши лозим.

Меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббуси билан МКнинг 100-моддаси 2-қисм, 3-4-бандлари билан бекор қилиш ходимга қўлланиладиган интизомий жазо чораси бўлганлиги туфайли бундай асосларга кўра меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббуси билан Меҳнат кодексининг 182-моддасида кўзда тутилган муддатлар ўтмасдан бекор қилиниши мумкин (ножўя хатти-ҳаракат содир этганлигидан бошлаб 6 ой, маълум бўлган пайдан бошлаб 1 ой ичида).

Жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, иш берувчининг ташаббусига кўра бу органнинг розилигисиз Меҳнат кодексининг 101-моддасига мувофиқ меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Низони тўғри ҳал этиш учун суд жамоа келишуви ёки жамоа шартномаси тузилган ёки тузилмаганлигини ва шартномада ходимни ишдан бўшатиш учун касаба уюшмасининг қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган ёки тутилмаганлигини аниқлаши лозим. Бу ўринда жамоа шартномаси жамоа келишувига нисбатан ходимнинг аҳволи ёмонлашиши мумкин эмаслигини назарда тутиши керак. Агар тармоқ ёки ҳудудий жамоа келишувларида иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун касаба уюшмалари қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, бундай розилик жамоа шартномасида кўрсатилган ёки кўрсатилмаганлигидан қатъи назар олинishi шартдир.

Агар ходимларнинг корхонадаги манфаатларини касаба уюшмаси қўмитаси эмас, балки бошқа вакиллик органи ҳимоя қилаётган бўлса, бу органларнинг сайланиш тартиби, уларнинг ваколатлари муддати ва миқдор таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди (МКнинг 24-моддаси 1-қисм).

Ходим билан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра касаба уюшмаси ёки бошқа вакиллик органининг розилигисиз бекор қилингани аниқланса, суд меҳнат шартномасини бекор қилинганлигини ноқонуний деб топади ва ходимни ишга тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиради.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасининг иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилиш пайтида касаба уюшмаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи), маҳаллий меҳнат органи, ҳокимият органидан олдиндан олинган розилик 1 ой давомида ўз кучига эга бўлиб, бу муддат ўтгач, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин эмас. Аммо бундай ҳол бошқа турдаги муддатлар ўтиб кетмаган бўлса, иш берувчи ана шундай розилик берилишини сўраб тегишли органга такроран мурожаат қилиш ҳуқуқидан маҳрум этмайди.

Меҳнат кодексининг 103-моддаси ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши сабабли меҳнат шартномасининг бекор қилинишида ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ берувчи ҳолатларни мустаҳкамлашдан ташқари, бу ҳолатларни ҳисобга олиш лозим бўлган бирин-кетинликни ўрнатишга ҳам судларнинг эътибори қаратилган. Биринчи навбатда, ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқга эга бўлган ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимлар эгадирлар. Иккинчи навбатда, агар ходимларнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлса, Меҳнат кодексининг 103-моддаси 2-қисмида кўрсатилган ҳолатлар ҳисобга олиниши лозим. Бунда ушбу ҳолатларни Меҳнат кодексининг 103-моддасида қай тартибда кўрсатилишининг аҳамияти йўқ. Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда иккинчи навбатда ҳисобга олинадиган, кўп сонли ҳолатлар бўйича афзалликка эга бўлган ходим ишда қолдирилиши керак.

Учинчи навбатда, агар ходимларнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлсада, бир-бирларига нисбатан Меҳнат кодексининг 103-моддаси 2-қисмида белгиланган ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмаса, ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ тўғрисидаги масалани ҳал этишда жамоа шартномасида кўрсатилган ҳолатлар ҳисобга олинади.

Ходим билан меҳнат муносабатларининг ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши сабабли бекор қилиниши ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ тўғрисидаги Меҳнат кодексининг 103-моддаси талабларига хилоф равишда амалга оширилганлиги

аниқланса, суд меҳнат шартномасини бундай асослар билан бекор қилинишини ғайриқонунуний деб топиб, ходимнинг аввалги ишига тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиради.

Ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгарганда иш берувчи бир турдаги касб ва лавозимлар доирасида ходимларни қайта жойлаштириш (қайта гуруҳлаш) ҳуқуқига эга бўлиб, лавозими штат жадвалидан чиқарилган юқорироқ малакали ходимни унинг розилиги билан бошқа бир турдаги лавозимга ўтказиш ва бу лавозимни эгаллаб турган кам малакали ходим билан эса меҳнат шартномасини шу асосда бекор қилишга ҳақли эканлигини судлар назарда тутишлари лозим. Агар иш берувчи бу ҳуқуқдан фойдаланмаган бўлса, суд бундай қайта жойлаштиришнинг мақсадга мувофиқлиги хусусидаги масалани муҳокама этишга ҳақли эмас.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси, 2-қисм, 2-бандига мувофиқ бекор қилиниши пайтида:

– ходим бажараётган иши (эгаллаб турган лавозими)га нолойиқ бўлиши, малакаси етарли бўлмаганлиги ва ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра бўлиши мумкин;

– агар ходим у билан тузилган меҳнат шартномасига кўра айнан бажариши шарт бўлган ишни уддалай олмаётган бўлсагина, нолойиқлиги бўйича у билан бўлган меҳнат муносабатларининг бекор қилинишига йўл қўйилади. Агар ходим унинг розилигисиз ишлаб чиқариш зарурати билан ёки иш тўхтаб қолганда иш берувчининг ташаббусига кўра вақтинча ўтказилган ишни уддалай олмаётган бўлса, у билан бўлган меҳнат шартномасини ишига нолойиқлиги бўйича бекор қилинишига йўл қўйилмайди, чунки ходим ўтказиладиган иш ўрни меҳнат шартномасида кўрсатилмаган;

– ходимнинг ўз вазифасига нолойиқлиги бажариши шарт бўлган, топширилган ишни уддалай олмаётганлигини гувоҳлантирувчи аниқ фактлар (текширув актлари, бевосита раҳбарлик қилувчининг билдириш хати, ҳисоботлар, аттестация ҳужжатлари ва ишнинг паст сифатлигини, яроқсиз маҳсулот чиқараётганини, иш ҳажмини ҳамда ишлаб чиқариш нормасини бажармаётганлигини ва ҳоказоларни тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар) билан соғлиғи ҳолатига кўра нолойиқлиги булардан ташқари тиббий хулоса билан тасдиқланиши лозим;

– агар ходим унга топширилган ишни уддаласа, тиббий хулосага кўра соғлиғининг ёмонлашуви, шунингдек ногиронлик белгиланиши,

меҳнат шартномасини МКнинг 100-моддаси, 2-қисмининг 2-банди бўйича бекор қилиш учун етарли сабаб бўлиб ҳисобланмайди.

Ходим бажариши лозим бўлган ишни уддалашидан қатъи назар агар тиббий хулосага кўра ушбу ишни бажариши тўғри келмаса ёки меҳнат жамоаси аъзолари ёхуд улар хизмат қиладиган фуқаролар учун хавф туғдирсагина, меҳнат шартномасининг соғлиғи ҳолатига кўра бекор қилинишига йўл қўйилади.

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

Меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббуси билан МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ва 4-бандларига кўра бекор қилиниши пайтида қуйидагилар назарда тутилмоғи керак:

Интизомий жазолар ходимни унга юклатилган меҳнат мажбуриятларини ноўй ҳатти-ҳаракати туфайли бажармаслиги ёки тегишли тарзида бажармаслиги (ички тартиб қоидалари, мансаб йўриқномалари, низомлар, иш берувчининг қонуний буйруқлари, техник қоидаларни бузиш ва ҳ.к.) сабабли қўлланиши мумкин.

Бошқа ишга ғайриқонуний тарзда ўтказилган ходимнинг ишни бажаришдан, янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришдан бош тортиши, меҳнат тўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларга кўра, фақат ходимнинг розилиги билан ҳал қилинадиган (иш берувчининг ходимни меҳнат таътилидан чақириб олиши ёки таътилни бошқа муддатга ўтказиши, иш вақтидан ташқари ишларни бажариши, ҳомиладор аёллар ёки ўн тўрт ёшга тўлмаган фарзандлари (ўн олти ёшгача бўлган ногирон фарзандлари) бўлган аёллар тунда, дам олиш кунлари ишлаши, хизмат сафарига юборилиши, ногиронни тунда, дам олиш кунлари ва бошқа вақтларда ишлаш ҳақидаги иш берувчининг талабини бажаришдан бош тортиши ва бошқа ҳолатлар меҳнат мажбуриятларини бузиш ҳисобланмайди ва интизомий жазо қўллаш учун асос бўлмайди.

Ўз меҳнат вазифаларини бузганлиги учун меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимларни ишга тиклаш ҳақидаги ишлар бўйича қонуний ва асосли ҳал қилув қарорлари чиқариш мақсадида қуйидагилар:

– меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлган меҳнат вазифаларини бузганлиги айнан нимадан иборатлиги ва у Меҳнат

кодексининг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ва 4-бандлари бўйича меҳнат шартномаларини бекор қилиш учун асос бўла олиши мумкин ёки мумкин эмаслиги;

– меҳнат шартномасини бекор қилишда содир қилинган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлиги, уни содир қилиш ҳолатлари, ходимнинг аввалги иши ва хулқ-атвори иш берувчи томонидан ҳисобга олинган олинмаганлиги;

– иш берувчи томонидан интизомий жазолар бериш белгиланган муддатлар ва тартибларга риоя қилинган қилинмаганлигини аниқланиши зарур.

Суд ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланишини, жумладан, Меҳнат кодексининг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ёки 4-бандлари бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиниши нафақат иш берувчи томонидан интизомий жазо чораси қўллаш муддати ва тартибларига риоя қилинмаган ҳолларда, балки ножўя хатти-ҳаракат ҳақиқатдан ҳам содир этилган, аммо меҳнат шартномасини бекор қилиш содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражаси, хатти-ҳаракат содир этилган ҳолатлар, ходимнинг олдинги хулқ-атвори ва уни ишга бўлган муносабати ҳисобга олинмаган ҳолда (МКнинг 184-моддаси 2-қисми) бекор қилинган деган ҳулосага келган тақдирда ҳам ғайриқонунуний деб топишга ҳақли.

Судлар ҳар бир ножўя хатти-ҳаракатлари учун фақат бир интизомий жазо қўлланиши мумкинлигини ҳисобга олишлари зарур. Ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланиши унинг ўша хатти-ҳаракати учун иш берувчига етказилган зарар учун моддий жавобгарликка тортилишига ҳамда айбдорга нисбатан меҳнат қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган интизомий жазо ҳисобланмайдиган таъсир чораларини (мукофотдан маҳрум этиш, йил иш якунига кўра бериладиган кўшимча рағбатлантириш тўловларидан маҳрум этиш ёки миқдорини камайтириш ва б.) қўллаш имкониятини истисно қилмайди.

Интизомий чоралар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар, МКнинг 182-моддаси) томонидан қўллаш ҳуқуқи берилганини инобатга олиб, низони тўғри ҳал этиш учун ходимга нисбатан жазо чораси ваколатли шахс (орган) томонидан қўлланганлигини аниқлаш лозимдир.

Ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланишидан олдин ундан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиб олинishi лозим. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши содир қилган

ножўя хатти-ҳаракати учун унга нисбатан жазо қўлланишига тўсиқ бўла олмайди. Бунда судлар иш берувчи томонидан талаб қилинишига қарамай, ходим тушунтириш хати беришдан бош тортиш ҳолати ҳақиқатан ҳам бўлган-бўлмаганлигини аниқлашлари керак.

Ходимга нисбатан қўлланиладиган интизомий жазоларнинг, жумладан, Меҳнат кодексининг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ёки 4-бандларига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги масаласини муҳокама қилишда судлар иш берувчи томонидан интизомий жазо қўллаш учун белгиланган муддатларга амал қилинганини аниқлайдилар.

Интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқланганидан кейин ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади. Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан сўнг молия хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижаси бўйича эса содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтгандан кейин жазони қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб жазо қўллаш белгиланган бир ойлик муддатни ҳисоблашда қуйидагиларни назарда тутиш лозим:

– ножўя хатти-ҳаракат ҳақида корхона раҳбарига, унинг ўринбосарига ёки таркибий бўлим раҳбарига ёхуд ходим бўйсунадиган бошқа раҳбарга у интизомий жазо бериш ҳуқуқига эга бўлиш-бўлмаслигидан қатъи назар маълум бўлган кун бир ой муддатда ҳисобланишининг бошланиш куни ҳисобланади.

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра ходим ўз вазифаларини бир марта кўпол равишда бузганлиги учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига фақатгина бу ножўя хатти-ҳаракатлар:

– корхона раҳбарига нисбатан корхона мулкдори (ваколатли органи) билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномасида;

– интизом ҳақидаги низом ва уставларнинг татбиқ этилувчи айрим тоифадаги ходимларига нисбатан интизом ҳақидаги тегишли низом ва уставларда;

– бошқа барча ходимларга нисбатан корхонанинг ички меҳнат тартиб қоидаларида аниқ кўрсатиб ўтилган ҳолдагина йўл қўйилишига эътиборни қаратиш лозим.

Меҳнат кодекси 100-моддасининг 2-қисми 4-бандига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги ҳақидаги низоларни кўришда:

– корхонанинг ички меҳнат тартиб қоидалари қонунда белгиланган тартибда (МКнинг 174-моддаси) тасдиқланган-тасдиқланмаганлигини;

– корхона мулкдори (ваколатли органи) корхона раҳбари билан ёзма меҳнат шартномаси тузган-тузмаганлигини;

– мазкур ходимга нисбатан интизом ҳақидаги низом ёки устав талаблари татбиқ этилиш-этилмаслигини аниқлаши керак.

Агар корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари бўлмаса ёки бу қоидаларни қонунда белгиланган тасдиқлаш тартиби (МКнинг 174-моддаси) бузилган бўлса ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келишга мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузиш деб ҳисобланиши мумкин бўлган хатти-ҳаракатлар рўйхати ички меҳнат тартиб қоидаларида аниқ санаб ўтилмаган бўлса, МКнинг 100-моддаси 2-қисми 4-бандига кўра ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ўз меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузгани учун барча ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи хатти-ҳаракатлар (узрсиз сабабларга кўра ишга чиқмаслик – прогул; иш куни мобайнида бекорчилик қилиш, алкоголь, наркотик ёки токсинли моддадан фойдалангани учун маст ҳолда иш жойида бўлиш ва ишга келиш; иш берувчининг мулкани ўғирлаш ва бошқалар) билан бир қаторда фақатгина баъзи тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи бир марта содир этилган ножўя хатти-ҳаракатлар ҳам (тижорат сирини ошкор қилиниши; бевосита пул ва товар қимматликлари билан муомала қилувчи ходим томонидан бу қимматликларнинг сақланиши таъминланмагани, уларнинг сақланишига хавф туғдирилгани ёки бу қимматликлар бўйича муомала қилиш қоидаларининг бузилиши, тарбиявий ишларни бажариши лозим бўлган шахс томонидан ахлоқан ножўя хатти-ҳаракат содир этилиши ва б.) кўрсатилган бўлиши мумкинлигига қаратилади.

Бинобарин, Меҳнат кодексининг 100-моддаси, 2-қисми 4-бандига кўра тижорат сирини ошкор қилиш муносабати билан меҳнат шартномаси фақат тижорат сирини ташкил этувчи маълумотлар



мансаб вазифасига асосан ишониб топширилган ходим билан ва фақатгина ушбу маълумотларнинг ошкор бўлишида айнан шу ходимнинг ҳақиқатда айбдорлигини тасдиқловчи ишонарли далиллар мавжуд бўлса, бекор этилиши мумкин.

Пул ва товар қимматликлари сақланишини таъминламаганлик, уларнинг сақланишига хавф туғдирувчи ҳолатни юзага келтирган ёки бу қимматликлар бўйича муомала қилиш қоидаларини бузганлик учун меҳнат шартномаси ушбу асосларда фақат пул ва товар қимматликлари бўйича бевосита муомала қилувчи-қабул қилувчи сақловчи, ташувчи, тарқатувчи ва бошқалар) ходимлар билангина бекор қилиниши мумкин.

Агар корхонанинг ички меҳнат тартиб-қоидаларидаги ўз меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузиш деб ҳисобланадиган ножўя хатти-ҳаракатлар рўйхатида прогул учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин деб кўрсатилган бўлса, Меҳнат кодекснинг 100-моддаси 2-қисми 4-бандига кўра бу хатти-ҳаракат учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига кўрсатилган қоидаларда ходимнинг иш жойида узрсиз сабабларга кўра қанча вақт бўлмаганлиги (тўла иш куни, уч соатдан ортиқ ва шу каби) прогул деб топилиши белгилаб қўйилган тақдирда йўл қўйилади.

Ходимнинг иш вақтида корхона ҳудудидан ёки унга берилган вазифани бажариши лозим бўлган объект ҳудудидан ташқарида бўлиши иш жойида бўлмаслик деб тушунилади. Шунга кўра ишда ҳар қандай бўлмаслик эмас, балки фақатгина узрсиз сабаблар билан иш жойида бўлмаслик прогул деб ҳисобланиши мумкинлигини инобатга олиб, судлар ходимнинг иш жойида бўлмаганлигининг ҳақиқий сабабларини аниқлашлари лозим. Ишда узрли сабабларга кўра бўлмаган деб топилса, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 4-бандига кўра меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонунуний деб топилади ва ходимнинг ишга тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантирилади.

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 4-банди бўйича ходим иш жойида ички меҳнат тартиб қоидаларида белгиланган муддатда иш вақтида узрсиз сабабларга кўра бўлмаган ҳолларда ҳам прогулга йўл қўйилганлиги сабабли меҳнат шартномасининг бекор қилинишига олиб келади.

Бундай ҳолларга:

– иш берувчининг рухсатисиз ўзбошимчалик билан таътилга кетиши ёхуд ўзбошимчалик билан дам олиш кунлари (отгул)дан фойдаланиш;

– иш берувчини огоҳлантирмасдан ишни ташлаб кетиш, ёки огоҳлантириш муддати тамом бўлмасдан ишни ташлаб кетиш кабилар киради.

Корхонанинг ички меҳнат тартиб қоидаларида ишга алкоғолдан, наркотик ёхуд токсинли моддалардан фойдалангани туфайли маст ҳолда келиши ёки иш жойида шу ҳолатда бўлгани учун Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 4-бандига асосан меҳнат шартномасини бекор қилиш назарда тутилган тақдирда, бу асос кўрсатилган ҳолатда фақат корхона ҳудудида пайдо бўлган ходимга нисбатан эмас, балки ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши лозим бўлган бошқа жойларда қайд этилган ҳолатда юрган ходимга нисбатан ҳам қўлланилиши мумкин. Бунда ходим ишдан четлатилган ёки четлатилмаганлигининг аҳамиятга эга эмас.

Алкоғоль, гиёҳвандлик ёхуд заҳарли моддаларни истеъмол қилиш оқибатида юзага келувчи сархушлик ҳолатининг тиббий ҳулосасига кўра, шунингдек суд томонидан ҳуқуқий баҳоланиш лозим бўлган бошқа турдаги исбот-далиллар билан тасдиқланиши мумкин. Ўриндошлик асосида ишлайдиганлар билан меҳнат шартномаси барча ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилинадиган умумий асослардан ташқари Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 5-бандига биноан ҳам бекор қилиниши мумкин.

Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 5-бандига кўра бошқа ўриндош бўлмаган ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан бекор қилинишига фақат ўриндош ишида ишлаш учун қабул қилинаётган ходим учун бу иш асосий иш бўлган ҳолдагина йўл қўйилишини судлар назарда тутишлари керак.

Ўриндош билан меҳнат шартномаси юқорида кўрсатилган асосга кўра бекор қилинган, унинг ўрнига бошқа ўриндош ишга қабул қилинган ҳолда ёхуд бу ходимнинг эгаллаб келган лавозими (бажараётган иши) бўш қолиб кетса (вакант), Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 5-бандига биноан меҳнат муносабатларининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси 2-қисми 6-бандига кўра корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган

тақдирда эса бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилиниши назарда тутилган. Мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини корхона мулк қилиб олинган кундан бошлаб уч ой мобайнида бекор қилишга йўл қўйилади. Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллари бўлган вақти, узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлари бу муддатга киритилмайди. Бунда янги мулкдор корхона раҳбарияти ишини самарали ташкил этишни удалай олмаяпти деб ҳисобласа, ундай ҳолда қонунда назарда тутилган кафолатларни (100-модда 2-қисми 1-бандига кўра ишдан бўшатиш пайтидаги қўшимча кафолатлар) берган ҳолда ишдан бўшатиш мумкин.

Ўзбекистон Республикасининг Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 10 майда 720-сон билан рўйхатга олинган “Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилиниб, огоҳлантириш муддати пуллик компенсацияга алмаштирилганда ходимларга моддий мадад бериш тартиби ҳақида Тушунтириш”га кўра иш берувчи меҳнат шартномаси бекор қилиниши нияти ҳақида, ходимни Меҳнат кодекси 102-моддасининг биринчи ва тўртинчи қисмларида назарда тутилган муддатларда огоҳлантириши лозим ва бу огоҳлантириш муддатлари уларга мувофиқ келадиган пуллик компенсацияга алмаштирилиши мумкин.

Огоҳлантириш муддатини пуллик компенсацияга алмаштириш: ходим билан иш берувчининг ўзаро келишуви асосида (102-модданинг иккинчи қисми); ходим билан келишувсиз (102-модданинг учинчи қисми); иш берувчининг (102-модданинг тўртинчи қисми) хоҳиши асосида амалга оширилади.

Огоҳлантириш муддати пуллик компенсацияга алмаштирилганда, ходимнинг Меҳнат кодекси 67-моддасининг биринчи ва учинчи қисмида назарда тутилган моддий мадад олишга оид қўшимча кафолатлари сақланиб қолади ҳамда у меҳнат шартномаси бекор қилингандан сўнг иккинчи ва учинчи ойлар давомида ишга жойлашмаган тақдирда унга иккинчи ва учинчи ойлар учун илгариги иш жойидан ўртача иш ҳақини тўлаш муддатлари ҳам ўзгармайди.

## 5.8. Меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиниши

Меҳнат шартномаси тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган асослар билан ҳам, яъни шартнома томонларида уни бекор қилиш истаги бўлмагани ҳолда ваколатли давлат органи аралашуви ёки бошқа объектив хусусиятга эга бўлган ҳолатлар туфайли бекор қилиниши мумкин. Амалдаги меҳнат қонунчилиги бундай ҳолларда ҳам ходимларни ижтимоий ҳимоялаш, уларнинг айрим тоифаларига қўшимча кафолатлар беришга қаратилган ҳуқуқий чора-тадбирларни назарда тутди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 106-моддасида меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар туфайли бекор қилиниши мумкинлигини назарда тутди:

- 1) ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда;
- 2) шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда;
- 3) ходимни жазога маҳкум этган суднинг ҳукми қонуний кучга кирган тақдирда, башарти бунинг натижасида ходим аввалги ишини давом эттириш имкониятидан маҳрум этилган бўлса, шунингдек ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўлланган тақдирда;
- 4) ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;
- 5) ходимнинг вафоти муносабати билан;
- 6) қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ўзбекистон Республикасининг “Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида”ги Қонунига мувофиқ<sup>101</sup> муддатли ҳарбий ёки муқобил хизматни ўташ ёшига етган фуқаролар белгиланган тартибда ҳақиқий ҳарбий хизматга чақирилади.

---

<sup>101</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2002. № 12. 217-модда; 2003. № 9-1. 149-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2004. № 51. 514-модда; 2008. № 37-38. 362-модда, № 50. 491-модда; 2016. № 39. 457-модда; 2017. №24. 487-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси. 2006. № 6. 262-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 19.04.2018. № 03/18/476/1087.

“Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида”ги Қонуннинг 25-моддасида кўрсатилишича: “Корхоналар, муассасалар, ташкилотлар чақирилувчиларни чақириқ участкаларига ўз вақтида келишларини таъминлашлари шарт”. Муддатли ҳарбий хизматга чақирилган ходим чақириқ қоғозида кўрсатилган кунгача ишдан бўшатилиши, у билан ҳисоб-китоб қилиниши ҳамда ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланиши лозим бўлади.

Ушбу асосга кўра меҳнат шартномаси ходим бир йиллик муддатли ҳарбий хизматга ёки муқобил хизматга чақирилганида бекор қилиниши мумкин.

Мазкур Қонуннинг 6-моддасига кўра муддатли ҳарбий хизматни ўташга яроқли ҳамда чақирилиш муддатини кечиктириш ва чақирилишдан озод этилиш ҳуқуқига эга бўлмаган, бироқ Қуролли Кучлар сафига навбатдаги муддатга чақирилмаган шахслар сафарбарлик чақируви резерви сафига олинадилар.

Сафарбарлик чақируви резервидаги хизмат ҳудудий тамойил асосида ойлик йиғинлар тарзида ташкил этилади ҳамда чақирилувчилар томонидан Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг махсус ҳисобварағига пул бадаллари киритилишини назарда тутлади.

Сафарбарлик чақируви резервида хизмат қилиш муддати бир ойдан иборат ва шу сабабли бундай хизматга жалб этилган ходимнинг иш жойи (лавозими хизмат даврида сақлаб турилади, чунки Меҳнат кодексининг 68-моддаси, учинчи қисмига кўра 8-моддасининг учинчи қисмига кўра кўрилади, чунки бундай хизматга жалб этилган ходимнинг иш жойи қисқартилганида бекор қилиниши ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган), лекин кейинчалик резервга бўшатиш ёки истеъфога чиққан ходим, агар унинг ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган) кунидан бошлаб уч ойдан ортиқ вақт ўтмаган бўлса, аввалги иш жойига (лавозимига) қайтиб келиш ҳуқуқига эга.

Меҳнат кодексининг 106-моддаси 2-бандига кўра шу ишни илгари бажариб келган ходимни ишга тикланиши туфайли унинг ўрнига олинган ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишликни назарда тутлади.

Ғайриқонунуний равишда ишдан бўшатиш ходимни суд ҳал қилув қарорига кўра ўз вазифасига тикланиши, асоссиз жиноий жавобгарликка тортилган фуқарони оқланиши каби ҳолларни юз

бериши уларнинг ўрнига ишга олинган шахслар билан ушбу асосга кўра меҳнат шартномасининг бекор қилинишига сабаб бўлиши мумкин. Аммо бундай ҳолларда иш берувчи ходимни ишдан бўшатишдан аввал унинг ёши, саломатлиги аҳволини эътиборга олиб ва малакасига мос келувчи бошқа иш таклиф қилиши, бундай иш топилмагани ҳолда ёхуд ходим бошқа ишга ўтиб ишлашни рад этгани тақдирдагина уни ушбу асос билан ишдан бўшатиши мумкин ва унга белгиланган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади (МКнинг 109-моддаси).

Меҳнат кодексининг 106-моддаси 3-бандига биноан ходимни жазога маҳкум этган суднинг ҳукми қонуний кучга кирган тақдирда, башарти бунинг натижасида ходим аввалги ишини давом эттириш имкониятидан маҳрум этилган бўлса, шунингдек сурункали алкоголизм ёки гиёҳвандликка чалинган ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига мажбурий даволаш учун йўлланган тақдирда;

Ушбу асос билан меҳнат шартномасини бекор қилинишига камида икки асос бўлганида, яъни, биринчидан, ходимни жиноий жазога маҳкум этувчи суднинг ҳукми апелляция шикоятни ўтгани ёхуд шикоят юқори турувчи ваколатли суд томонидан кўриб чиқилиб, шикоят рад этилиб, ҳукм ўз учида қолдирилган тақдирда, иккинчидан эса маҳкум қилинган ходим озодликдан маҳрум этиш, иш жойидан бошқа корхонада ахлоқ тузатиш жазосини ўташ, муайян ҳуқуқдан маҳрум этилиши оқибатида аввалги вазифасини бажаришда давом этиш имконидан маҳрум этилган бўлса, амалга оширилади.

Кейинчалик ходимга нисбатан чиқарилган ҳукмни оқловчи асос билан бекор қилиниши уни аввалги вазифаси (лавозими)га тикланишига, унинг ўрнига ишга қабул қилинга ходимни эса белгиланган талаблар бажарилгани ҳолда ишдан бўшатилишига сабаб бўлади.

Мазкур модда ходимни ишдан бўшатишнинг яна бир мустақил асосини сурункали алкоголизм ёки гиёҳвандликка чалинган ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига мажбурий даволаш учун йўллангани тақдирда уни ишдан бўшатиб юборишликни назарда тутди.

Ўзбекистон Республикаси Жиноят процессуал кодексининг 265-моддасига мувофиқ суд ҳукмининг қонуний кучга кирганлиги ҳақидаги хабар иш берувчи ходимни ишдан бўшатишлик учун асос бўлиб хизмат қилади. Дастлабки тергов кетаётган пайтда ёки суд

мажлиси давом этаётганида ушбу асос билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Шунингдек, суднинг айблов ҳукми билан ходимга тайинланган жиноий жазо унинг фаолиятига тўсқинлик қилмаса (масалан, жарима солиниши) ходим ушбу асос билан ишдан бўшатилишига йўл қўйилмайди.

Меҳнат кодексининг 106-моддаси 4-бандига кўра ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса, меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин.

Бундай ҳолда ишга қабул қилиш қоидаларини ходимнинг айби билан (ўз ҳуқуқларини суиистеъмол қилиши, яъни сохта ҳужжатлар ва бошқа сохта ахборотлар тақдим этиши, ишга қабул қилинишига тўсқинлик қиладиган ҳолатларни қасдан яшириши ва бошқалар) бузилганлиги ҳам муайян аҳамиятга эга бўлиб, қонунда назарда тутилган кафолатлар берилмаслигига асос бўлиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорининг 43-бандида ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилиши саналувчи ҳолатларнинг қуйидаги тахминий рўйхати кўзда тутилган:

– суд ҳукмига кўра маълум бир мансабни эгаллаш ёки маълум фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилинганларни суд томонидан тайинланган вақт давомида ишга қабул қилиш;

– бир давлат корхонасида ўзаро яқин қариндош ёки куда-анда бўлган шахсларни, башарти, улардан бири иккинчисига бевосита бўйсиниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бундай хизматчиларни ишга қабул қилиш (МКнинг 79-моддаси). Қариндошларнинг биргаликда хизмат қилишларини тақиқлаш ҳақидаги қоидалар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли иловада белгиланган;

– вояга етмаганлар ва аёлларни жалб қилиш тақиқланган ишларга қабул қилиш.

Меҳнат муносабатлари қайд этилган асосларга кўра бекор қилиниши чоғида ишга қабул қилишда қандай аниқ бузилишга йўл қўйилгани ва бу меҳнат шартномасини бекор этишга асос бўла олиши мумкин ёки мумкин эмаслиги аниқланмоғи зарур.

Меҳнат кодексининг 106-моддаси 6-банди ушбу модданинг 1–5-бандларида санаб ўтилмаган бошқа ҳолатлар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиниши мумкинлигини кўзда тутди.

Бундай ҳолатларга, хусусан, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом эттириши уларнинг соғлиғига зиён қиладиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномаси ота-онаси, васийлар (ҳомийлар) ва ваколатли органлар (меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар, вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар) талабларига кўра бекор қилиниши (МКнинг 247-модда), муқобил хизмат ўтаётганлар билан меҳнат шартномасини муқобил хизмат органлари талабига кўра бекор қилиниши кабилар киради.

### **5.8. Меҳнат шартномаси бекор қилинишини расмийлаштириш**

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби ва уни расмийлаштириш қоидалари Ўзбекистон Республикаси МКда белгилаб қўйилган бўлиб, унга амал қилиш иш берувчининг асосий бурчларидан саналади, ишдан бўшатилаётган ходимлар ҳуқуқлари ҳамда қонуний манфаатларини самарали ҳимоя этилишини таъминлайди. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар томонидан амалга оширилади ва буйруқ билан расмийлаштирилади. Охириги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун ҳисобланади.

Буйруқда меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари МКнинг 87, 89, 97, 100, 105, 106-моддалари таърифига ёки меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутувчи бошқа норматив ҳужжатлар таърифига тўла мувофиқ ҳолда ёзилиб, кодекснинг ёхуд бошқа норматив ҳужжатларнинг тегишли моддалари (бандлари) кўрсатилиб қўйилади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан унинг касаллиги, ногиронлиги, ёшга доир пенсияга чиқиши, олий ёки ўрта махсус ўқув юрти ёхуд аспирантурага қабул қилиниши ва қонун ҳужжатларига кўра муайян имтиёзлар ва афзалликлар бериладиган бошқа сабаблар туфайли бекор қилинганда, меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқда шу сабаблар кўрсатилади. Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат



дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқ нусхасини бериши шарт.

Меҳнат шартномаси бекор қилинган қуйидаги ҳолларда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади:

иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинганида (ходим ўзининг меҳнат вазифаларини бажармаганлиги сабабли шартноманинг бекор қилиниши бундан мустасно);

тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган, ушбу кодекснинг 106-моддаси 1 ва 2-бандларида назарда тутилган ҳолатларга кўра меҳнат шартномаси ушбу кодекснинг 106-моддаси 4-бандига биноан бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади, ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар ходимнинг айби билан бузилган (суднинг муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият тури билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш ҳақидаги ҳукмини яшириш, сохта ҳужжатлар тақдим этиш ва ҳоказо) ҳоллар бундан мустасно.

Ходим янги меҳнат шартлари асосида ишни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (89-модданинг тўртинчи қисми).

Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда ходимга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори хусусида низо бўлмаса:

1) меҳнат шартномаси бекор қилинган кунга қадар ишлаётган ходимга – меҳнат шартномаси бекор қилинган куни;

2) меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ишламаётган ходимга у ҳисоб-китоб қилишни талаб этган куни тўланиши керак.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинганда унга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори хусусида низо бўлмаса:

1) қонун бўйича ёки шартномага мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлган ходимга – ишдан кетган кунининг эртасидан кечиктирмасдан тўланиши лозим;

2) меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантириш шарт бўлмаган ходимга – ишдан кетган куннинг эртасидан кечиктирилмасдан тўланиши лозим.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли ҳақнинг миқдори юзасидан низо чиққан тақдирда, ходимга шак-шубҳасиз

тегадиган суммани иш берувчи ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.

Меҳнат қонунчилиги меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан ўзбошимчалик билан бекор қилиниши ёки ўзгартирилиш ҳолларидан ходимлар ҳуқуқларини ҳимоялашнинг, уларни бузилган моддий ва маънавий манфаатларини тиклашнинг халқаро андозаларга мос келувчи самарали воситаларини назарда тутати.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 111-моддасида кўрсатилганидек:

меҳнат шартномаси ғайриқонунуний равишда бекор қилинган ёки ғайриқонунуний равишда ходим бошқа ишга ўтказилган ҳолларда, у иш берувчининг ўзи, суд ёки бошқа ваколатли орган томонидан аввалги ишига тикланиши лозим.

Низони кўриш вақтида иш берувчига меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки ходимни бошқа ишга ўтказишнинг асослилигини исботлаб бериш масъулияти юклатилади. Агар жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш масаласи касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб олиш назарда тутилган бўлса, бундай ҳолда суд касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилиги олинганлигини ҳам аниқлайди.

Меҳнат шартномасини ғайриқонунуний равишда бекор қилиш ёки ўзгартириш деганда икки ҳолат: а) қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда бекор қилиш; б) ишдан бўшатиш (бошқа ишга ўтказиш) юзасидан белгиланган тартиб кўпол бузилгани ҳолда ана шундай хатти-ҳаракатга иш берувчи томонидан йўл қўйилиши тушунилади.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорининг 51-бандига кўра қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш деганда қуйидаги ҳолатлар назарда тутилади:

- қонунда кўрсатилмаган асослар бўйича;
- иш берувчи ташаббусига кўра касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларни бошқа вакиллик органи розилигисиз, агарда бундай розилик олиш лозимлиги жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида кўзда тутилган бўлса;
- иш берувчи ташаббусига кўра ўн саккизга тўлмаган, ишлаб чиқаришдан ажралмай таълим олаётган шахслар билан, ходимларнинг вакиллик органига сайланганлар ҳамда сайланиш муддати

тугаганидан сўнг икки йил мобайнида маҳаллий меҳнат органини олдиндан розилигини олмаган ҳолда ишдан бўшатишларида;

– МКнинг 237-моддаси 1-қисмида кўрсатилган, яъни иш берувчига аёллар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўймайдиган ҳолатлар маълум бўлганда ишдан бўшатиш;

– иш берувчининг ташаббуси бўйича корхонанинг тўлиқ тугатилиши ҳолларидан ташқари, ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ёки унинг таътилда бўлган вақти давомида ишдан бўшатиш;

– МКнинг 84-моддаси 3-қисмида кўрсатилган ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки синов муддати белгиланмаса-да, ходимларнинг қониқарсиз синов натижасига кўра;

– МКнинг 100-моддаси 2-қисми 4-банди бўйича корхонада ички меҳнат қоидалари тасдиқланмаган бўлганда, шунингдек ходим қоидаларда белгиланмаган меҳнат мажбуриятларини бир марта кўпол бузганлиги учун;

– ходимнинг ташаббуси бўйича уни меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ёзган аризаси бўлмаганда шу асос билан ишдан бўшатиш;

– номуайян муддатга ишга қабул қилинган ходим билан меҳнат шартномасининг муддати ўтганлиги муносабати билан шартноманинг бекор қилиниши;

– иш берувчи томонидан қонунийлик шартлари ёки меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича белгиланган тартибни кўпол равишда бузилган бошқа ҳолларда кабилар.

Ходимни бошқа ишга ўтказишда қонун очиқ-ойдин бузилган ҳолда амалга оширилган деб топилади, агар у:

– ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, агар жамоа шартномасида, у тузилмаган тақдирда иш берувчи билан касаба уюшмаси кўмитаси ўртасида ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда бундай бошқа ишга ўтказишларнинг амал қилиш муддатлари, шунингдек ишлаб чиқариш зарурияти ҳолатлари белгиланмаган бўлса;

– ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, бошқа ишга ўтказиш агар бундай ўтказишларнинг амал қилиш муддати жамоа шартномасида белгиланган муддатлардан, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи

билан касаба уюшмаси кўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишув бўйича белгиланган муддатдан ортиқ бўлса;

– жамоа шартномасига киритилмаган ҳолларда ишлаб чиқариш зарурияти муносабати билан ходимнинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш, агар у иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишув бўйича ишлаб чиқариш зарурияти ҳоллари қаторига киритилган бўлмаса;

– иш берувчи томонидан бошқа ишга ўтказиш юзасидан белгиланган тартибларни қўпол равишда бузган бошқа ҳолларда амалга оширилган бўлса.

Ишга тикланганда иш берувчи зиммасига ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти юклатилади.

Зарарни қоплаш:

мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш шартлигидан (275-модда);

меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ёки ходим бошқа ишга ўтказилганлиги устидан шикоят қилиш билан боғлиқ кўшимча харажатларнинг ўрнини қоплашдан (мутахассислардан маслаҳат олиш, иш юритиш учун харажатлар ва бошқалардан);

маънавий зарар учун компенсация тўлашдан иборатдир. Маънавий зарарнинг қопланиши лозим бўлган миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатига берилган баҳони ҳисобга олиб, суд томонидан белгиланади, лекин бу ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Ходимнинг илтимосига кўра суд ишга тиклаш ўрнига унинг фойдасига уч ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда кўшимча тарзда ҳақ тўлаш мажбуриятини юклаши мумкин. Меҳнат шартномасини ғайриқонунуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонунуний тарзда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахслар ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар учун ушбу кодекснинг 274-моддасида назарда тутилган тартибда моддий жавобгар бўладилар.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли “Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида”ги қарорнинг 13-бандида айтилишича:

Маънавий зарарнинг миқдорини белгилашда судлар жабрланувчининг унга етказилган маънавий зарарнинг оғирлигига берган субъектив баҳоси, шунингдек даъвогарга етказилган маънавий ва жисмоний азобларнинг даражасини кўрсатувчи объектив маълумотларни, тажовуз қилинган объектнинг ҳаёт учун муҳимлиги, фойдаси (хаёти, соғлиғи, кадр-қиммати, шахсий эркинлиги, уй-жойининг дахлсизлиги, катта қимматликка эга бўлган мулклари ва бошқалар), ҳуқуқбузарликнинг оғирлиги ва оқибати (яқин қариндошларнинг ўлдирилиши, ногиронликка олиб келган тан жароҳати етказилиши, озодликдан маҳрум қилиш, ишдан ёки турар жойдан ва бошқалардан маҳрум қилиш), уялтирадиган нотўғри маълумотларнинг характери ва уларнинг қанчалик даражада (доирада) тарқатилганлиги, жабрланувчининг яшаш шароитлари, шахсий хусусиятлари (хизмати, оилавий, маиший, моддий томонлари, соғлиғининг ҳолати, ёши ва бошқалар), зарар етказувчининг ва жабрланувчининг айби даражалари, зарар етказувчи шахснинг моддий аҳволи ва бошқа эътиборга молик ҳолатларни ҳисобга олишлари лозим.

Бундан келиб чиқиб, маънавий зарарни қоплаш миқдорини етказилган мулкӣ ва бошқа моддий зарарни ундириш даъво талабининг қопланиш ҳажмига қараб белгилаш мумкин эмас. Зарарни қоплаш миқдорини белгилашда адолатлилик ва оқилоналик талаблари инобатга олиниши лозим (ФКнинг 1022-моддаси)<sup>102</sup>.

Ходим билан меҳнат шартномаси қонунга хилоф бўлган асосларда бекор қилинган ёки бу юзасидан ўрнатилган тартиб бузилишига йўл қўйилган бўлиб, аммо корхона тугатилиши оқибатида ходимни ишга тиклаш имконияти бўлмаган ҳолатда, суд меҳнат шартномасини бекор қилинишини нотўғри деб топиб, тугатиш комиссияси ёки корхонани тугатиш ҳақида қарор қилган органга, зарур ҳолларда эса ҳуқуқни қабул қилувчига мажбуран бўш юрган вақт (прогул) учун унга бир йилдан кўп бўлмаган муддатга иш ҳақи тўлаш мажбуриятини юклайди. Шу билан бирга, суд ходим билан меҳнат шартномасини Меҳнат кодексининг 100-моддаси, 2-қисми 1-банди бўйича корхонанинг тугатилиши туфайли бекор қилинган деб топилади. Бундай ходим меҳнат шартномаси корхонанинг тугатилиши (МКнинг 67-моддаси) муносабати билан

---

<sup>102</sup> «Қонун номи билан», Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Ахборотномаси. 2000.– № 2,3. Б.27.

бериладиган қўшимча моддий ёрдам бериш кафолатидан фойдаланади.

Ходимни ишдан четлатиш, яъни қонунда назарда тутилган асослар юз берганда ходимни меҳнат вазифаларини бажаришдан четлатиб қўйиш иш берувчи томонидан ёки ваколатли давлат органлари қарорлари асосида амалга оширилиши мумкин.

Жумладан, МКнинг 113-моддасида кўрсатилишича:

Ходимни ишдан четлаштиришга, қонунда назарда тутилган ҳоллардан ташқари йўл қўйилмайди.

Алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келган ходим шу куни (сменада) ишга қўйилмайди.

Ходим мажбурий тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товлаган ёки ўтказилган текширишлар натижаси бўйича тиббий комиссия тавсияларини бажармаган тақдирда, иш берувчи уни ишга қўймасликка ҳақлидир.

Ходимларни ишдан четлатишнинг бошқа асослари ҳам қонун ҳужжатларида назарда тутилган бўлиши мумкин.

Ходимни ишдан четлатилишига асос бўлган ҳолат бартараф этилиши билан у ўз вазифасини бажаришга киришади ва унга иш ҳақи тўлаш давом этади.

Ходим иш берувчининг айби билан ғайриқонуний равишда ишдан четлаштирилган ҳолларда ходимга иш берувчи томонидан етказилган барча моддий ва маънавий зарар меҳнат қонунчилигида белгиланган тартиб ҳамда миқдорларда қоплаб берилади.

Ходим суриштирув, тергов, прокуратура ёхуд суд органи томонидан, санитария назорати ёки бошқа давлат органи томонидан ғайриқонунуний тарзда ишдан четлаштирилиши туфайли унга етказилган моддий ва маънавий зарар амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ тегишли орган ҳисобидан тўлиқ ҳажмда қоплаб берилади<sup>103</sup>. Зарарни қоплаш тартиби: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2002 йил 12 январь 1095-сон билан рўйхатга олинган “Давлат органлари ёки ушбу орган мансабдор шахсларининг қонунга хилоф бўлган ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) натижасида фуқаролар

---

<sup>103</sup> Қаралсин: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2002 йил 12 январь 1095-сон билан рўйхатга олинган Давлат органлари ёки ушбу органлар мансабдор шахсларининг қонунга хилоф ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) натижасида фуқаролар ёки юридик шахсларга етказилган зарарни қоплашга давлат бюджети маблағлари ҳисобидан пул тўловларини амалга ошириш тартиби тўғрисидаги ЙЎРИҚНОМА. “Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат кўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳужжатлари Ахборотномаси”. – 2002. – № 1.

ёки юридик шахсларга етказилган зарарни қоплашга давлат бюджети маблағлари ҳисобидан пул тўловларини амалга ошириш тартиби тўғрисидаги Йўриқнома”да белгилаб қўйилган бўлиб, унга кўра давлат органлари ёки ушбу органлар мансабдор шахсларининг қонунга хилоф ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) натижасида етказилган зарарни қоплашда давлат бюджети маблағлари ҳисобидан пул тўловларини тўлаш тўғрисида тегишли органларнинг қарорларини бажариш тартибини, шунингдек молия органлари томонидан суддан ташқари тартибда давлат бюджети маблағлари ҳисобидан пул тўловларини амалга ошириш тартибини белгилайди.

Ушбу йўриқнома қоидалари жиноят-процессуал қонун ҳужжатларига мувофиқ оқланган ҳарбий хизматчиларга етказилган мулкӣ зарарни давлат бюджети маблағлари ҳисобидан қопланадиган ҳолларга ва давлат даромадига жисмонӣ шахслардан қонунга хилоф равишда мусодара қилинган хорижий валютани қайтариш масалаларига татбиқ этилмайди.

### **Назорат саволлари**

1. Меҳнат шартномаси нима ва меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширилишида унинг аҳамияти қандай?
2. Меҳнат шартномаси меҳнат билан боғлиқ бўлган фуқаролик ҳуқуқӣ шартномалардан қайси жиҳатлари билан фарқ қилади?
3. Меҳнат шартномасининг шакли ва муддати ҳақида нималарни биласиз?
4. Меҳнат шартномасининг мазмуни, унинг муҳим ва қўшимча шартлари ҳақида сўзлаб беринг.
5. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш тартиби қандай?
6. Ишга қабул қилишда дастлабки синов қўллаш тартиби қандай?
7. Меҳнат дафтарчаси ва унинг аҳамияти ҳақида сўзлаб беринг.
8. Меҳнат шартномасини ўзгартиришни тушунтиринг?
9. Доимий ва вақтинча бошқа ишга ўтказишни бир-биридан фарқланг?
10. Меҳнат шартномаси бекор бўлишининг умумий асослари тавсифи қандай?

11. Ходимнинг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби қандай?

12. Меҳнат шартномаси қайси асослар мавжуд бўланида иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиниши мумкин ва ходимларга қандай кафолатлар белгиланган?

13. Меҳнат шартномасини тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиш асослари ва тартиби ҳақида сўзлаб беринг.

14. Меҳнат шартномасини бекор қилиш қандай тартибда расмийлаштирилади?

### Мавзу юзасидан масалалар

1. Фуқаро Салимов “Фазо” хусусий корхонасига автоуловчилангари вазифасига ишга қабул қилинадиган бўлди. Бироқ Салимовнинг ёзма меҳнат шартномаси тузиш тарикасидаги талаби хусусий корхона раҳбари томонидан рад этилди ҳамда хусусий корхоналарда меҳнат шартномаси тузилмаслиги айтилди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

2. Фуқаро Аъзамов “Биомаш” акционерлик жамиятига конструктор вазифасига ишга қабул қилинадиган бўлди. Меҳнат шартномаси тузиш пайтида иш берувчи шартнома бир йил муддатга тузилишини, бундан ташқари, ходим меҳнат шартномасини узрли сабабсиз муддатидан аввал бекор қилгудек бўлса, иш берувчига энг кам ойлик иш ҳақининг ўн баробари миқдорида жарима тўлашлиги лозимлиги айтилди, Аъзамов бундай шартлар меҳнат шартномасига киритилишига эътироз билдирмади

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

3. “Олмос” ҳиссадорлик жамиятиниинг бир гуруҳ ходимлари судга шикоят қилишиб, иш берувчи улардан розилик олмасдан навбатли (сменали) ишлаш жадвалини жорий этганлигини, улар бундай тартибда ишлашни хоҳламаётганлари учун иш берувчи уларни ишдан бўшатмоқчи эканлигини баён этилади.



Суд мажлисида иш берувчи вакили корхонага берилаётган буюртмалар ҳажми кескин ортганлиги туфайли ана шундай қилинганлигини, бу ҳақида корхона касаба уюшмаси кўмитасига уч кун олдин хабар бериб қўйилганлигини айтиб, қонуний ҳаракат қилинганлигини айтди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

4. Ишлаб чиқаришда жароҳат олган пайвандчи Олимов ўзига енгилроқ иш берилишини сўради. Аммо иш берувчи унинг илтимосини рад этди ҳамда унга мос иш йўқ эканлигини, хоҳламаса ишдан бўшаб кетиши мумкинлигини айтди.

Олимов меҳнат низосини кўрувчи органга шикоят билан мурожаат қилди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

5. Корхона ҳисобчиси Салимова меҳнат таътилида бўлган вақтда бошқа ишга ўтказилгани туфайли таътилдан кейин унга аввалги ишига тушишга руҳсат этилмади ва унга табелчилик вазифасида ишлаш таклиф этилди. Салимова бундан норози бўлиб меҳнат низолари комиссиясига шикоят қилди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

6. Корхона чилангари Малишев иш берувчининг бошқа бригадага ўтиб ишлаши ҳақидаги талабини рад этди ва иш берувчи унинг розилигисиз бошқа ишга ўтказишга ҳаққи йўқлигини айтди. Иш берувчи вакили низо кўрилаётган чоғда Малишевнинг меҳнат мажбуриятлари ҳажми ўзгармаган ҳолда бошқа иш жойига ўтиб ишлашни таклиф қилинганлигини кўрсатди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

7. Навоий пахта тозалаш заводининг муҳандиси Дадахўжаев. корхона раҳбари номига ишдан бўшаш ҳақида ариза билан мурожаат қилди.

Томонларнинг келишувига биноан Дадахўжаев икки хафта иш бермасдан ариза берилган куннинг эртасигаёқ ишдан бўшатиладиган бўлди ва корхона раҳбари Дадахўжаевнинг ишдан бўшатиш ҳақидаги аризасига шу тўғрисидаги фармойишни ёзиб қўйди. Аммо Дадахўжаев, фойдаланиш учун олган махсус кийим ва асбобларни топширмагани учун у билан меҳнат шартномаси бекор қилинмади.

Олинган мол-мулклар эвазига икки ой ишлаб бериши лозимлиги айтилди. Дадахўжаев судга мурожаат этди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

8. Авиация институтининг доценти Олимова танловда қатнашишдан бош тортганлиги туфайли ишдан бўшатилади. Олимова бундан норози бўлиб, судга мурожаат қилди ва ўз аризасида танлов ўтказилаётганлигидан беҳабар бўлганлигини, шунингдек унинг ўз лавозимига сайланганига ҳали 7 йил бўлмаганлигига, яъни ваколат муддати тугамаганлиги, бунинг устига 2 ёшга тўлмаган фарзанди борлигини баён этиб, ўз лавозимига қайга тиклашликни сўраган.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***



## Глоссарий

**Меҳнат шартномаси** – меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир.

**Меҳнат шартномасининг шакли** Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилади. Меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган камида икки нусхада тузилади.

**Меҳнат шартномасининг тарафлари** – ходим ва иш берувчи меҳнат шартномасининг тарафлари ҳисобланадилар.

**Меҳнат шартномасининг муддати** – Меҳнат шартномаси номуайян муддатга, беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга, муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилади.

**Меҳнат шартномасининг мазмуни** – Меҳнат шартномасининг мазмуни тарафлар келишуви бўйича белгиланади. Меҳнат шартномасининг мазмуни ушбу шартнома муносабатига киришган ходим ва иш берувчининг бир-бирларига нисбатан ўлган ҳуқуқ ва мажбуриятлари мажмуидан иборатдир.

**Ишга қабул қилишдаги ҳужжатлар** – паспорт ёки туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва турар жойидан

маълумотномани; меҳнат дафтарчаси, ҳарбий билетни ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномани; маълумоти ҳақида хужжат.

**Меҳнат дафтарчаси** – меҳнат дафтарчаси ходимнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий хужжатдир.

**Дастлабки синов** – ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш; унинг муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас.

**Ишга қабул қилишни расмийлаштириш** – ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғи билан амалга оширилади.

**Меҳнат шартномасини ўзгартириш** – меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив хужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир.

**Меҳнат шартлари** – деганда меҳнат жараёнидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омилларининг жами тушунилади. Ижтимоий омиллар: меҳнат ҳақи миқдори, иш вақти, таътилнинг муддати. Ишлаб чиқариш омиллари: техника, санитария, гигиенага оид, маиший шартлар.

**Меҳнат шартларини белгилаш** – меҳнат шартлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив хужжатлар, шунингдек меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланади.

**Меҳнат шартларини** – ўзгартириш, улар қайси тартибда белгиланган бўлса, шундай тартибда амалга оширилади.

**Бошқа ишга ўтказиш** – ходимнинг меҳнат вазифасини ўзгартирилиши, яъни унга бир корхона доирасида бошқа мутахассислик, малака ёхуд лавозим бўйича иш топширилиши тушунилади. Бошқа ишга ўтказиш амалга оширилган муддатларга боғлиқ ҳолда вақтинча ва доимий равишда ўтказишларга бўлинади.

**Иш жойини ўзгартириш** – меҳнат шартномасида шартлашиб олинмаган иш жойини ўзгартириш меҳнат шартларини ўзгартириш деб ҳисобланмайди ва бу ҳақида ходим билан келишиш талаб қилинмайди.

**Меҳнат шартномасини бекор қилиш** – меҳнат шартномаси бекор бўлиши муайян юридик шарт шароитлар юз бериши туфайли ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат ҳуқуқий алоқаларига барҳам берилиши.

**Ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш** – ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам, икки ҳафта олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириб, бекор қилишга ҳақлидир.

**Муддатли меҳнат шартномаси** – Муддатли меҳнат шартномаси муддати тугаши билан бекор қилинади. Агар муддат тугагандан кейин ҳам меҳнатга оид муносабатлар давом этаверса ва тарафлардан бирортаси бир ҳафта давомида унинг бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.

**Меҳнат шартномасини бекор қилишни расмийлаштириш** – Меҳнат шартномасини бекор қилиш ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар яъни иш берувчилар томонидан амалга оширилади ва буйруқ билан расмийлаштирилади. Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт.

**Ишдан бўшатиш нафақаси** – иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда, тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларда меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишдан бўшаш нафақаси тўланади. Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

**Ишга тиклаш** – Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганда, уни иш берувчининг ўзи, суд ёки бошқа ваколатли орган томонидан аввалги ишига тикланиши .

**Ишдан четлаштириш** – Ходим алкоғолли ичимликдан, гиёвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келганда, ходим мажбурий тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товлаган ёки ўтказилган текширишлар натижалари бўйича тиббий комиссия тавсияларини бажармаганида, иш берувчи уни ишга қўймасликка ҳақлидир.

**ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ****Умумий қоидалар****1.1.Иш вақти ва дам олиш вақтини ҳуқуқий тартибга солиш**

Ўзбекистан Республикаси Конституциясининг 37-моддасига мувофиқ ҳар ким эркин касб танлаш ҳуқуқига эга. Инсоннинг меҳнат фаолияти соҳаси ғоят хилма-хилдир. Меҳнат шартномаси асосида ишлаш, тадбиркорлик, ижодий фаолият билан шуғулланиш ва шу каби ишларни бажариши мумкин.

Инсон меҳнат фаолиятининг барча соҳаларидаги иш вақтини ва дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тўлиқ тартибга солиш мураккаб ва тартибга солиб ҳам бўлмайди. Меҳнатга оид бўлган муносабатлар меҳнат шартномаси асосида юзага келган ҳоллардагина иш вақтини ҳамда дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш зарур бўлади.

Меҳнатга оид бўлган қонун ҳужжатлари асосида иш вақти ҳамда дам олиш вақти соҳасида белгиланган кафолатлар ёлланиб ишлаётган барча ходимларга татбиқ этилади. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 1-моддаси учинчи қисмига биноан мулкчиликнинг барча шаклидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда, шунингдек айрим фуқаролар ихтиёрида меҳнат шартномаси асосида ишлаётган жисмоний шахсларнинг меҳнатга оид муносабатлар бўлган меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.

***Иш вақти ҳамда дам олиш вақти соҳасидаги кафолатларнинг энг кам даражаси (иш вақти муддатининг чегараси, таътилнинг энг кам муддати, дам олиш кунларидаги, байрам кунларидаги ишлар ҳамда иш вақтидан ташқари ишлар учун ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори ва ҳоказолар) марказлаштирилган тартибда белгиланади.***

Меҳнат кодексида назарда тутилган кафолатлар минимал кафолатлар бўлганлиги сабабли жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, шунингдек меҳнат шартномасида иш берувчининг маблағлари ҳисобидан ходимга қўшимча кафолатлар бериши (меҳнат ҳақини камайтирмаган ҳолда иш вақти муддатини қисқартириш, асосий таътил муддатини узайтириш, ҳақ тўланадиган, қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган қўшимча таътиллار бериш ва ҳоказолар) назарда тутилиши мумкин.

Шу билан бирга, жамоа келишуви, жамоа шартномаси ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларида белгиланганига нисбатан ёмонлаштирмаслиги (таътил муддатини қонун ҳужжатларида кафолатланганлигига нисбатан камайтирмаслиги, иш вақтини унинг энг кўп муддатидан оширмаслиги) керак. Меҳнат кодексининг 5-моддасига биноан меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини қонун ҳужжатларида назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас деб ҳисобланади ва бундай шартлар юридик кучга эга бўлмайди. Бундай вазиятда иш берувчи ходимга қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатларни бериши шарт.

Шундай қилиб, ҳар бир ходим иш вақтининг чегараланган муддати, йиллик меҳнат таътилига чиқиш, ижтимоий таътил ва бошқаларни олиш ҳуқуқига эгадир.

Меҳнат қонунчилиги иш вақти ва дам олиш вақтини ҳуқуқий тартибга солишнинг бирлиги ва дифференциаллиги уйғунлашувига асосланган. Дифференциаллик айрим тоифадаги ходимларни иш вақти ва дам олиш вақтини ҳуқуқий тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятларига асосланади. Бундай ўзига хос хусусиятлар ҳам субъектив (жинси, ёши, соғлиғи ҳолати ва бошқалар), ҳам объектив (меҳнат шароити, ходим томонидан бажариладиган ишнинг ўзига хос хусусиятлари, табиий иқлим шароитлари ва ҳ.к) омиллар ҳисобга олинишига асосланиши мумкин.

Шундай қилиб, иш вақти ва дам олиш вақтини ҳуқуқий тартибга солишнинг чегараси (регламенти) зарурлиги иш берувчи ва ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномаси асосида вужудга келадиган меҳнат муносабатларида кўринади.

Иш вақти ва дам олиш вақтининг мақсади бўлиб, бир тарафдан меҳнатнинг зарурий шартларини мустаҳкамлаш бўлса, иккинчи тарафдан иш вақтини чегаралаш ходимга дам олиш вақтини бериш

орқали сарфланган меҳнатни қайта тиклашдан иборат. Бундай қараш иш вақти ва дам олиш вақтини ҳуқуқий тартибга солиш соҳасида иш берувчи ва ходимлар манфаатларини мувофиқлаштиришни таъминлайди.

## **1.2. Иш вақти ва дам олиш вақти соҳасидаги халқаро стандартлар ва уларнинг Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига имплементация қилиниши.**

Халқаро ҳуқуқнинг умумэтироф этилган қоидалар устунлигининг принципи Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг муқаддимасида белгилаб қўйилган. Бу принцип кейинчалик “Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномалари тўғрисида”ги Қонунида ҳамда бошқа бир қанча қонунларда янада ривожлантирилди ва аниқлаштирилди. Меҳнат кодексида алоҳида модда (10-модда) халқаро шартномалар, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг конвенциялари билан Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг нисбати масаласига бағишланган.

Меҳнат кодексининг 10-моддасига биноан Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномалари, шу жумладан Халқаро Меҳнат Ташкилотининг мамлакатимиз томонидан ратификация қилинган конвенция қоидалари, агар улар Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида ўз аксини топмаган бўлса ҳам, куйидаги ҳолларда қўлланавериши керак:

меҳнатга оид муносабатларнинг у ёки бу жиҳатлари Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатлари билан тартибга солинмаган бўлса;

Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясида ходимлар учун Ўзбекистон Республикасининг қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатларига нисбатан имтиёзлироқ, қоидалар белгиланган бўлса.

Меҳнат кодекси 10-моддасининг юқорида келтирилган талаблари барча халқаро шартномаларга эмас, балки фақат белгиланган тартибда амалга киритилган халқаро шартномаларга, шу билан бирга, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг барча конвенцияларига эмас, балки фақат Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенцияларигагина татбиқ этилади.

“Ишнинг давом этиш муддатини ҳафтасига қирқ соатгача қисқартириш тўғрисида”ги 1935 йилда қабул қилинган 47-конвенция ва “Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллар тўғрисида”ги 1936 йилда қабул қилинган 52-конвенция Халқаро Меҳнат Ташкилотининг иш вақти ҳамда дам олиш вақти соҳасидаги асосий конвенциялари бўлиб, Ўзбекистон Республикаси бу конвенцияларга 1995 йилда қўшилган .

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси қўшилган ХМТнинг 103-сонли (1952 й.) “Оналикни муҳофаза қилиш” деб номланган Конвенциясида бир қанча кафолатлар, жумладан, иш вақти ва дам олиш вақти соҳасидаги кафолатлар ҳам назарда тутилган.

Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари юқорида зикр этилган конвенцияларга мувофиқлаштирилган, баъзи ҳолларда эса мазкур конвенцияларда назарда тутилган минимал кафолатларга нисбатан ходимлар учун кафолатларнинг юқорироқ даражаси белгиланган.

Жумладан, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1935 йилдаги 47-сонли Конвенциясига биноан иш вақти муддатини ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ белгилашга йўл қўйилмайди. Меҳнат кодексига ҳам назарда тутилишича, иш вақтининг муддати ҳафтасига қирқ соатдан ошмаслиги керак, айрим тоифадаги ходимлар (ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар, биринчи ва иккинчи гуруҳ ногиронлари, нокулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар, алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар ва бошқалар) учун эса меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланган. Мазкур Конвенцияга ҳамда Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 116-сонли Тавсияномасига мувофиқ иш вақтининг нормал муддатидан ортиқча ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб қаралади ва унга оширилган ҳақ (камида 25 фоиз) тўланиши керак. Ҳар бир мамлакатнинг ваколатли давлат органлари муайян календарь давр мобайнида ишлаши мумкин бўлган иш вақтидан ташқари ишларнинг энг кўп муддатини белгилаб қўяди.

Меҳнат кодексининг 124-моддасида назарда тутилганидек, ходим учун иш вақтининг белгиланган муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади (бу ходим учун юқорида зикр этилган халқаро-ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилганига нисбатан анчагина имтиёзлироқ ёндашувдир). Иш вақтидан ташқари ишлар фақат ходимнинг розилиги билангина қўлланилиши мумкин.

Айрим тоифадаги ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишда чеклаш назарда тутилган (Меҳнат кодексининг



124-моддаси учинчи қисми). Меҳнат кодексининг 157-моддасида иш вақтидан ташқари ишлар учун ҳақ тўлашнинг Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 47-Конвенциясида белгиланган минимал миқдорида қараганда анча юқори миқдори мустаҳкамлаб берилган. Меҳнат кодексининг 125-моддаси иш вақтидан ташқари ишларнинг энг кўп муддатини белгилаб беради.

Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1936 йилда қабул қилинган “Ҳақ тўланадиган йиллик таътилар тўғрисида”ги 52-конвенцияси талабларига ҳам мувофиқдир: биринчи иш йили таътил олиш учун зарур бўлган энг минимал давр олти ойни ташкил этади; касаллик туфайли, ҳомиладорлик ва туғиш таътили ва шу сингари сабабларга кўра ишда бўлинмаган давр таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига киритилади; таътил даври учун ўртача иш ҳақиға тенг ҳақ тўланади; меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходим фойдаланилмаган таътил учун пуллик компенсация олиш ҳуқуқига эга; ходимнинг таътил олиш ҳуқуқидан воз кечиш тўғрисидаги ёки минимал таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш тўғрисидаги келишуви Меҳнат кодексининг 5-моддасига мувофиқ ҳақиқий эмас деб топилади ва ҳоказо.

Аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш бўйича бериладиган таътил муддати Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида ХМТнинг 103-сонли “Оналикни ҳимоялаш” тўғрисидаги Конвенциясига қараганда имтиёзлироқ қилиб берилган.

Мазкур боб иш вақтини ҳуқуқий тартибга солиш билан боғлиқ масалаларга бағишланган бўлиб, унда иш вақти тушунчаси, иш вақтининг турлари: нормал, қисқартирилган ва тўлиқсиз иш вақти; иш вақти режими, иш вақтини ҳисобга олиб бориш, нормал иш шaroитлардан четлашгандаги иш вақтини тартибга солиш, тунгги вақтдаги иш, иш вақтидан ташқари ишлар каби мавзулар ёритилган.

**Калит сўзлар:** *Иш вақти. Иш вақтини тартибга солиш. Иш вақтига оид халқаро стандартлар. Иш вақтининг социал ва ҳуқуқий чегаралари. Иш вақтининг турлари. Қисқартирилган иш вақти. Тўлиқсиз иш вақти. Иш вақтини ҳисобга олиш. Корхоналарда ички меҳнат тартибим қоидалари. Иш вақтидан ташқари ишлар. Дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги иш вақти. Иш вақтига оид қонунчиликни бузганлик учун жавобгарлик.*

### 6.1. Иш вақти тушунчаси ва унинг турлари

Иш вақти тушунчаси Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 114-моддасида белгилаб қўйилган. Иш вақти деб ходим иш тартиби ёки графигига (жадвалига) ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт ҳисобланади.

Иш вақтидан фойдаланишда ходим томонидан ҳақиқатда ишланган вақтни, шунингдек ходим учун белгиланган иш вақти муддати доирасидаги белгиланган ишни бажариш билан банд бўлмаган бўлса ҳам, иш вақтига қўшиб ҳисобланадиган айрим даврлар (ходимнинг айбисиз бекор туриб қолинган даврлар, иш куни (смена) давридаги ҳақ тўланадиган танаффуслар, малака ошириш ва қайта тайёрлашга юборилиши, донорлик қилиш, ишдан бўшатирилган ва кейинчалик ишга тикланган ва ш.к.) иш вақтига тенглаштирилади ва ходимга ушбу вақт учун белгиланган тартибда ҳақ тўланади.

Ҳақиқатда ишланган вақт деганда, у ёки бу календарь даврда ходим томонидан ўзи учун белгиланган норма доирасида ёки

белгилаб қўйилган тартибда бу нормадан ташқари ишланган вақт тушунилади.

Амалиётда ҳақиқатда ишланган вақт муддати ходим учун белгиланган иш вақти (смена) муддатига мос келиши ҳам, мос келмаслиги ҳам мумкин.

*Масалан, агар ходим иш вақтидан ташқари дам олиш ёки байрам куни белгиланган тартибда ишлаган бўлса, унинг ҳақиқатда ишлаган вақти иш вақти учун белгиланган муддатидан ошиб кетади. Муайян даврда ҳақиқатда ишланган вақт ходим учун белгиланган иш вақтининг белгиланган нормасидан кам бўлиши ҳам мумкин. Ходим касаллиги тўғрисида ишга чиқмаганда, яъни меҳнат вазифасини маълум давр мобайнида бажармаган ҳолда шундай ҳолат юзага келиб чиқиши мумкин. Бундай ҳолларда ходим томонидан иш вақти муддатининг бажарилмаганлиги, яъни тўлиқ ишланмаганлиги узрли сабаблар оқибатида келиб чиққан бўлиб, ходим тақдим этадиган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси нафақа тўлаш учун асос бўлади. Ходимнинг ўзига белгиланган иш вақти нормасини узрсиз сабаб билан ишлаб бермаганлиги меҳнат вазифасини ходим томонидан бузиш деб ҳисобланиб, уни интизомий жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.*

Иш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш қўйидагиларни ўз ичига олади: иш вақти муддатини меъёрлаштириш; иш вақтидан фойдаланишни регламентлаш; иш вақтини ҳисобга олиб бориш тартибини белгилаш.

□ Иш вақтини нормалаштириш – бу турли тоифадаги ходимлар учун муайян календарь даврлардаги иш вақти муддатини белгилаб қўйишдир.

□ Иш вақтидан фойдаланишни регламентлаш – иш вақти режимини белгилашни, шунингдек нормал меҳнат шартлари доирасидан четга чиқилган тақдирда иш вақтидан фойдаланиш хусусиятларини белгилаб қўйишни тақозо этади.

□ Иш вақтини ҳисобга олиб бориш – иш вақтини қайд этишнинг муайян тизими ва тартибини ўрнатиш.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига асосан иш вақтининг қўйидаги турлари назарда тутилади: иш вақтининг нормал муддати, қисқартирилган муддати, тўлиқсиз иш вақти.

## 6.2. Иш вақтининг нормал муддати

Меҳнат кодексининг 115-моддаси биринчи қисмига биноан олти кунлик иш ҳафтасида ҳам, беш кунлик иш ҳафтасида ҳам иш вақти ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Кундалик ишнинг нормал муддати турлари корхоналарда иш ҳафтаси турига боғлиқ бўлиб, Меҳнат кодексининг 115-моддаси иккинчи қисмига мувофиқ корхонада олти кунлик иш ҳафтаси жорий этилган бўлса, ҳар кунги ишнинг муддати етти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса саккиз соатдан ортиб кетмаслиги лозим.

**➤ Қонунчилик билан ўрнатилган иш вақтининг нормаларга риоя этиш тўғрисидаги талаблар мулкчилик шаклидан қатъи назар, барча корхоналарга, шунингдек ёлланма ходимлар меҳнатида фойдаланувчи жисмоний шахсларга ҳам тадбиқ этилади.**

Ҳар кунги иш муддати ва иш ҳафтаси муддати чегарасининг қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган нормаларини инобатга олган ҳолда бошқа календарь даврларга (ўн кунлик, ойлик, йилнинг чораги учун, йиллик ва ҳоказо) ҳам иш вақти муддатининг чегараси нормалари аниқ белгилаб қўйилади.

*Масалан, икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси асосида фаолият юритадиган корхоналарда амалда кўпинча шундай режим жорий этиладики, унга ходимлар ҳар кунги саккиз соатлик ишга жалб этиладилар ( $5 \times 8 = 40$  соат). Фаолияти бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтасига асосланган корхоналарда аксарият ҳолларда беш кун етти соатдан ва бир кун беш соатдан ишлаш белгиланган ( $5 \times 7 + 5 = 40$  соат).*

## 6.3. Иш вақтининг қисқартирилган муддати

Айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиги ҳолати, меҳнат шароитлари, меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятлари ва ўзга ҳолатларни инобатга олиб, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади.

Бундай ходимларнинг рўйхати Меҳнат кодексининг 116-моддаси иккинчи қисмида назарда тутилган бўлиб, унга кўра иш вақтининг

қисқартирилган муддати ўн саккиз ёшга тўлмаган, I ва II гуруҳ ногирони бўлган, уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар, ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган, алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар учун белгиланади.

Бундан ташқари амалдаги қонун ҳужжатлари барча ходимлар, шу жумладан юқорида кўрсатилган ходимлар учун байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасидаги иш вақтини ҳамда тунги вақтдаги иш вақтини камида бир соатга қисқартиришни ҳам назарда тутиши лозим.

Жамоа келишувлари ва жамоа шартномасида, шунингдек меҳнат шартномаси шартларида меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларга қўшимча равишда корхонанинг бошқа ходимларига ҳам иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 242-моддасига мувофиқ ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар учун қисқартирилган иш вақтининг муддати ҳамда Меҳнат кодексининг 220-моддаси учинчи қисмига биноан I ва II гуруҳ ногирони ҳисобланган ходимларга меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

1999 йил 14 апрелда қабул қилинган, 1999 йил 1 июлдан эътиборан кучга киритилган “Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида”ги Қонун<sup>104</sup> билан Меҳнат кодексининг 116-моддасига қўшимча киритилди, Меҳнат кодекси 228'-модда билан тўлдирилди. Бунга кўра уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга иш вақтининг ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланган.

Меҳнат кодексининг 117-моддаси ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланишини назарда тутди. Ноқулай меҳнат шароитларида банд бўлган ходимлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида икки гуруҳга бўлинади. Биринчи гуруҳга ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар киритилса,

---

<sup>104</sup> Ўзбекистон Республикасининг “Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида” Қонуни.//Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси. 1999. 112-модда.

меҳнат жараёнида соғлиғига ишлаб чиқаришнинг зарарли омиллари (физикавий, кимёвий, биологик ва б.) таъсир этадиган бошқа барча ходимлар иккинчи гуруҳга киради. Корхонадаги бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажаришда иш вақтининг муайян муддати тармоқ (тариф) келишувларида, жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, агар улар тузилмаган бўлса, – иш берувчи томонидан касабга уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, меҳнат шароитларига баҳо беришнинг Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланадиган услубияти асосида белгиланади.

Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларни бажариш билан машғул ходимлар учун иш куни муддати нормасининг чегараси Меҳнат кодексининг 117-моддаси учинчи қисмига биноан Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади. Бундай ходимларнинг рўйхати ҳамда бундай ишларни бажаришда иш вақтининг чекланган муддати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартда қабул қилинган 133-сон қарорининг 8-иловасига мувофиқ тасдиқланган бўлиб, бу тоифадаги ходимларнинг иш вақтининг муддати чегараси кунига тўрт ёки беш соатдан ошмаслиги белгилаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонунининг<sup>105</sup> (янги таҳрири) 14-моддасига кўра иш ўринларининг меҳнат шароитлари бўйича аттестацияси меҳнат шароитларининг, иш ўринларидаги меҳнат жараёни оғирлиги ва тиғизлигининг ҳамда уларнинг жароҳатланиш жиҳатидан хавфлилигининг меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар талабларига мувофиқлигини баҳолаш, зарарли ишлаб чиқариш омиллини ва (ёки) хавфли ишлаб чиқариш омиллини аниқлаш мақсадида ўтказиладиган тадбирлар мажмуидир.

Иш ўринларининг меҳнат шароитлари бўйича аттестациясидан қуйидагилар ўтказилиши керак:

меҳнат шароитлари бўйича ходимларга қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда имтиёзлар ва компенсациялар назарда тутилган иш ўринлари;

---

<sup>105</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. – 2016.–№ 38. 441-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси. 05.01.2018. № 03/18/456/0512.

ногиронлар банд бўлган иш ўринлари;  
имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқини берадиган ишлаб  
чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва  
кўрсаткичлар рўйхатларида кўрсатилган иш ўринлари;

хавфли ишлаб чиқариш объектларидаги иш ўринлари.

Қонун ҳужжатларида, шунингдек жамоа шартномалари ва  
келишувларида бошқа иш ўринларининг ҳам меҳнат шароитлари  
бўйича аттестациядан ўтказилиши назарда тутилиши мумкин.

Иш ўринларининг меҳнат шароитлари бўйича аттестацияси  
белгиланган тартибда иш берувчининг ўзи томонидан ўтказилади.  
Иш ўринларининг меҳнат шароитлари бўйича аттестациясини  
ўтказиш даврийлиги қонун ҳужжатларида белгиланади, бироқ беш  
йилда камида бир марта ўтказилади.

Меҳнатни аттестациядан ўтказишнинг аниқ тартиби “Иш  
ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш  
хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида”ги  
Низом<sup>106</sup>да белгилаб берилган. Мазкур Низом меҳнат шароитлари,  
меҳнат жараёнининг оғирлиги ва тифизлиги, асбоб-ускуналарнинг  
жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан иш ўринларини аттестациядан  
ўтказиш, унинг натижаларини расмийлаштириш ҳамда улардан  
фойдаланиш, шунингдек аттестациядан ўтказувчи ташкилотларга  
қўйиладиган талабларни белгилайди.

Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар жумласига иши  
юқори даражадаги ҳис-ҳаяжон, аклий зўриқиш, асаб танглиги билан  
боғлиқ ишларда ишлаётган ходимлар киради. Уларнинг рўйхати  
ҳамда иш вақти қисқартирилган муддатининг чегараси Ўзбекистон  
Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартда қабул  
қилинган 133-сонли қарори<sup>107</sup> билан тасдиқланган бўлиб, тиббий ёки  
педагогик фаолият билан шуғулланишга рухсат этилган барча  
тиббийёт ходимлари, педагогларга иш вақтининг муддати ҳафтасига  
36 соатдан ошмайдиган қилиб жорий этилган бўлиши талаб этилади.

Меҳнат кодексининг 121-моддасига биноан байрам  
(ишланмайдиган) кунлар арафасида кундалик иш (смена) муддати

---


<sup>106</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сон қарори билан тасдиқланган // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами.— 2014.—№38, 484-модда; 2016.— №34. 405-модда; —2017. № 15. 249-модда.—2017. № 37. 990-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси. 23.12.2017. № 10/17/1001/0447.

<sup>107</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги қарори.—1997. —11 март.

барча ходимлар учун камида бир соатга қисқартирилади (МКнинг 131-моддаси).

#### 6.4. Тўлиқсиз иш вақти

Тўлиқсиз иш вақти тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтасини қамраб олади. Ходимнинг меҳнат режими иш куни муддати ҳамда ҳафтадаги иш кунлари сони камайтирилишини назарда тутилган бўлсагина, тўлиқсиз иш вақти ҳисобланади. Тўлиқсиз вақти даврида иш вақти муддатининг нормаси камайд, яъни ходим мазкур корхонадаги ички тартиб ёки иш жадвалида белгилаб қўйилган вақтидан камроқ вақт ишлайди.

 *Масалан, иш вақтининг нормал муддати амал қилиб турган вақтда ходим саккиз соат ўрнига, айтайлик, фақат олти, беш, тўрт соат ва ундан ҳам камроқ вақт ёки ўсмирлар учун кундалик ишининг қисқартирилган муддати олти соат деб белгиланган бўлсада, фақат беш, тўрт, уч соат ва ундан ҳам камроқ вақт ишлайди.*

Тўлиқсиз иш вақти меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан белгиланади. Иш вақти тўлиқсиз деб саналиши учун унинг муддати аниқ қанча соатга камайтирилиши қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилмаганлиги сабабли, иш вақтининг муддати тенг ярмига, уч, икки соатга ёки бундан ҳам камроқ муддатга, умуман қанчага камайтирилишидан қатъи назар, барча ҳолларда тўлиқсиз иш вақти деб ҳисобланади.

Тўлиқсиз иш ҳафтасида кундалик иш муддати сақланиб қолган ҳолда ҳафтадаги иш кунлари сони камайд. *Масалан, олти кунлик иш ҳафтасида ходим фақат уч тўлиқ иш куни мобайнида меҳнат килади.*

Шундай қилиб, тўлиқсиз иш вақти нормал ёки қисқартирилган иш вақтининг (иш куни, ҳафтасининг) бир қисми бўлиб, унинг муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга асосан белгиланади, ҳамда унга иш ҳақи ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда, ишбай ҳақ тўлашда эса ҳақиқатда бажарилган ишга белгиланган баҳо бўйича тўланади.

Қонун ҳужжатларида тўғридан тўғри кўрсатиб ўтилган айрим ҳолларда ходимнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш вақтини белгилаш иш берувчининг мажбуриятлари доирасига киради. Қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган бошқа ҳолларда бундай



мажбурият иш берувчи зиммасига жамоа шартномаси билан ҳам юклатилиши мумкин.



*Масалан, Меҳнат кодексининг 229-моддасида иш берувчи зиммасига, унга хомиладор аёлларнинг ёки ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларнинг илтимосига уларга тўлиқсиз иш вақти жорий этилиши мажбурияти юклатилган.*

*Меҳнат кодексининг 238-моддасига кўра, оналар учун белгиланган барча имтиёзлар ва кафолатлар баъзи сабабларга ота-она гамхўрлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбия қилаётган бошқа шахсларга ҳам татбиқ этилади.*

*Меҳнат кодексининг 229-моддасига кўра, оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий хулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилашга мажбурдир.*

*Меҳнат кодексининг 220-моддасининг иккинчи қисми талабларига биноан, ТМЭЖнинг ишлаётган ногиронларга тўлиқсиз иш вақти жорий этиш ҳақидаги тавсияларини бажариш иш берувчи учун мажбурийдир. Кўпгина корхоналарда шундай иш жойлари борки, уларда тўлиқсиз иш вақти шароитида иш бажариш ишлаб чиқариш жараёнининг нормал маромига деярли таъсир этмайди. Шунини ҳисобга олиб, шунингдек ходимларнинг бундай иш режимида ўтиш заруратида бўлган эҳтиёжи эҳтимолини инобатга олган ҳолда, жамоа келишувлари ёки жамоа шартномасида иш берувчи томонидан ходимнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш вақти белгиланиши шарт бўлган муайян ҳолатларни назарда тутиши мумкин.*

Юқорида айтиб ўтилган барча ҳолларда ходимларга уларнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш вақти белгилашни рад этиш учун иш берувчига ҳуқуқ берадиган бирон бир истисно ёки ҳолатлар қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган.

Шундай қилиб, тўлиқсиз иш вақти асосида ишлаётган ходимга тегишли ишни тўлиқ иш вақтида бажараётган ходимларга белгиланган муддатдаги йиллик асосий (узайтирилган ёки оддий) таътил берилиши керак.

Меҳнат кодексининг 119-моддасининг учинчи қисмига биноан тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ишлаётган ходимлар меҳнатига

ишланган вақтига мутаносиб равишда меҳнат ҳақи ишбай асосида бўлганда эса ишлаб чиқарилган маҳсулотга қараб ҳақ тўланади.

Ходимнинг ўзи учун белгилаб берилган тўлиқсиз иш вақти муддатидан ташқари иш берувчининг фармойишига (буйруғига) биноан ёки унинг рухсати билан ишлаган вақти учун иш вақтидан ташқари ишлашга тўғри келган вақт деб ҳисобланиб, камида икки ҳисса миқдорда ҳақ тўланади.

### **6.5. Иш вақти режими**

Меҳнат ҳуқуқида иш вақти режими деганда ходимлар учун белгиланган иш вақти муддатининг муайян календарь давр (сутка, ҳафта, ой ва шу кабилар) доирасидаги тақсимооти тушунилади.

Иш вақти режими тушунчаси қуйидаги таркибий қисмларни ўз ичига олади: кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати, ишнинг бошланиш ва тугаш вақти, ишдаги танаффуслар вақти, сутка давомидаги сменалар сони, иш кунлари ҳамда ишланмайдиган кунларнинг навбат билан алмашилиши, ходимларнинг сменадан сменага ўтиш тартиби) корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқалар.

Ходимлар учун иш вақти режими корxonанинг локал норматив ҳужжатларида, бундай ҳужжатлар бўлмаган тақдирда эса корxonанинг иш режимини инобатга олган ҳолда, меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан белгилаб қўйилади. Белгилаб қўйилган иш режими, бир томондан, корxonанинг унга юклатилган вазифаларининг бажарилишини, иккинчи томондан эса қонун ҳужжатлари, локал норматив ҳужжатлар ёки меҳнат шартномасида ҳар бир ходим учун белгилаб қўйилган иш вақти муддатига риоя этилишини таъмин этилишини назарда тутади.

### **6.6. Иш вақтини ҳисобга олиб боришнинг тушунчаси ва турлари**

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида «иш вақтини ҳисобга олиш» атамаси икки хил маънода ишлатилади.

Улардан биринчиси иш вақти режимининг кунбай ҳисобига асосланган, иккинчиси эса, иш вақти жамлаб ҳисобга олинадиган турларини бирлаштиради

Меҳнат кодекси 125-моддасининг иккинчи қисмига биноан ҳар

бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини иш берувчи ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориши шарт.

Иш вақти кунбай ҳисобга олинадиган ишларда иш режими ҳар бир иш куни ва ҳар бир иш ҳафтаси муддати тегишли тоифадаги ходимлар учун қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган иш муддати нормаси чегарасидан ортиб кетмаган ҳолда тақсимланади. Иш кунининг аниқ муддати умумий қоидага кўра ички меҳнат тартиби қоидалари ёки иш сменаси жадваллари билан белгиланади ва бошқа турларини назарда тутиши мумкин.



*Масалан, олти кунлик иш ҳафтасида ходимларнинг ҳафтада беш кун 7 соатдан, дам олиш куни арафасидаги кунда 5 соат ёки тўрт кун 7 соатдан ва икки кун 6 соатдан ёхуд икки кун 7 соатдан ва тўрт кун 6,5 соатдан ишлашини назарда тутиши мумкин.*

Беш кунлик иш ҳафтасида иш вақтининг қирқ соатлик муддати саккиз соатлик иш кунини белгилаш йўли билан таъминланади.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишнинг моҳияти шундаки, ҳисобга олинадиган даврдаги иш вақтининг муддати иш соатларининг нормал миқдоридан ошиб кетмайдиган шарт билан корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилиниши мумкин. (Масалан, ой, йил чораги, мавсум, йил ва шу каби муҳлатларда). Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишнинг қўлланиш тартиби, шунингдек ҳисобга олинадиган давр мобайнида ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдорини тенглаштиришга қаратилган чора-тадбирлар жамоа шартномасида ёки иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.



***Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни жорий қилиш тўғрисидаги масалани ҳал этишда ва ҳисобга олишнинг бу усулини қўллашда айрим тоифадаги ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш хусусида белгиланган чеклашларга риоя қилган ҳолда жорий этилади.***

*Жумладан,*

*– иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни жорий этиш ҳақидаги қарор иш берувчининг бир ўзи томонидан қабул қилинишига йўл*

қўйилмаслиги лозим. Бундай қарор фақатгина касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилиниши мумкин;

– иш вақтини жамлаб ҳисобга олишнинг қўлланиш тартиби жамоа шартномасида белгиланиши, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тайин этилиши;

– иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда ҳисобга олинадиган даврнинг муддати бир йилдан ортиб кетмаслиги лозим эканлиги;

– иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда кундалик иш вақтининг муддати ҳар қандай ҳолатларда ҳам ўн икки соатдан ортиб кетмаслиги лозим эканлиги;

– жамоа шартномасида агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи келишувида ҳисобга олинадиган давр мобайнида ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдорини тўғрилаб боришга қаратилган чора-тадбирлар назарда тутилиши кераклиги;

– ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилишига йўл қўйилмаслиги;

– ҳомиладор аёллар, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёллар, шунингдек ногиронлик гуруҳидан қатъи назар, ногиронлар учун иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш уларнинг розилигисиз жорий этилишига йўл қўйилмаслиги. Бунда шуни ҳам унутмаслик лозимки, иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш ногирон ходимга жорий этилганда, унинг розилигини олишдан ташқари унга бундай режимдаги иш тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлиши керак.

## **6.7. Тунги вақтдаги ва нормал иш шароитлардан четлашганда иш вақтини тартибга солиш**

Меҳнат кодексининг 122-моддаси биринчи қисмига биноан соат 22-00 дан то соат 6-00 гача бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланади<sup>108</sup>. Тунги вақтдаги ишнинг ўзига хос хусусиятларидан бири шуки, ходим учун белгиланган кундалик иш вақти муддати ёки иш сменаси муддатининг камида ярми тунги вақтга тўғри келса, тунги иш вақти

---

<sup>108</sup> Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018. № 03/18/456/0512. 10.01.2018, 3 03/18/459/0536. 19.04.2018. № 03/18/476/1087.

муддати бир соатга, иш ҳафтаси муддати ҳам шунга мувофиқ равишда қисқартирилади.

Ишлаб чиқариш шароитларига кўра зарур бўлган ҳолларда, хусусан ишлаб чиқариш узлуксиз бўлган жойларда, шунингдек бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси шароитида смена бўлиб ишланаётган жойларда тунги иш муддати кундузги иш муддатига тенглаштирилади. Шу билан бирга айрим ҳолларда тунги смена муддати кундузги смена муддатига тенглаштирилиши қонун ҳужжатларида мустаҳкамланиб қўйилган. Бундай ҳолларда ҳисобга олинадиган даврдаги ҳафталик норма ёки иш вақти нормаси тунги иш эканлигига қарамай одатдаги тартибда ҳисоблаб чиқарилади.

Тунги пайтда иш вақтидан фойдаланишнинг бошқа бир ўзига хос хусусияти айрим тоифадаги ходимларни тунги вақтдаги ишга жалб этишнинг чекланишида ўз аксини топганлигидир.



*Масалан, Меҳнат кодексининг 245-моддасига биноан ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни тунги ишларга жалб этиш тақиқланади. Бу қоида ўзгармас бўлиб, ўсмир йигит ёки қизларнинг тунги сменада ишлашигина эмас, балки унинг иш вақтининг бир қисмигина тунги иш вақтига тўғри келиб қолишининг ўзи ҳам қонун талабининг бузилиши деб ҳисобланади. Шу сабабли ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга иш вақтининг қандай режими белгиланган бўлмасин, у шундай ҳисоб билан тузилиши керакки, бунда ўсмирлар учун иш кунинг тугаши пайти кеч соат 22.00 дан кечикмайдиган ва эрталаб соат 6.00 дан олдин бошланмайдиган бўлиши шарт.*

*Меҳнат кодексининг 228-моддасига биноан ҳомиладор аёлларни ҳамда ўн турт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор) бор аёлларни тунги вақтдаги ишларга фақатгина уларнинг розилиги билан жалб қилиши мумкин. Шу билан бирга, бундай розилик бўлган тақдирда ҳам, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар тунги вақтдаги ишларга бундай иш она ва боланинг соғлиги учун хавф тугдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса бўлган тақдирдагина қўйилиши мумкин.*


*Меҳнат кодексининг 220-моддасига биноан ногиронлар фақатгина уларнинг ўз розилиги билан, башарти улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, тунги вақтдаги ишларга қўйилади.*

*Тунги вақтдаги ишларга тиббий хулосага биноан бундай иш соғлиги ҳолатига тўғри келмайдиган ходимлар ҳам қўйилмайди.*

Меҳнат кодексига биноан тунги вақтдаги иш учун тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори ҳам жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, – иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади. Тунги вақтдаги ишнинг ҳар бир соати учун камида бир ярим баравар миқдорда ҳақ тўлаш ҳамда оширилган миқдорда тўланган ҳақ тариф ставкаларига ва мансаб маошларига қўшилмаган ҳолда белгиланади.

Меҳнат кодекси 124-моддасининг биринчи қисмига биноан ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Кундалик ишнинг аниқ муддати ички меҳнат тартиби қоидалари ёки иш сменаси (иш) жадваллари билан белгилаб қўйилиб, ҳар куни бу муддатдан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари бажарилган иш деб ҳисобланади.

 *Масалан, икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтасида ходимга кундалик ишнинг нормал муддати (8 соат) қилиб, шу режимнинг ўзида ноқулай меҳнат шароитларида ишловчи бошқа бир ходимга кундалик ишнинг қисқартирилган муддати (7 соат) белгилаб қўйилган. Учинчи бир ходимга эса тарафларнинг келишувига биноан муддати 4 соатлик тўлиқсиз иш вақти белгиланган. Демак, мазкур ходимларнинг ҳар бири учун уларга белгиланган муддатдан (тегишлича саккиз, етти ва тўрт соатдан) ташқари ишлаш ҳам иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.*

***➤ Меҳнат кодекси дам олиш ва байрам кунларида ишга жалб этиш чекланганлиги тўғрисидаги умумий талабни назарда тутди. Бундай кунларда ишга жалб этишга умумий қоидадан истисно сифатида қаралади. Дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга, биринчидан, корxonанинг фақат айрим ходимларини, иккинчидан эса алоҳида, олдиндан назарда тутилган ҳоллардагина жалб этишга йўл қўйилади.***

Меҳнат кодексининг 132-моддасига биноан алоҳида ҳолларда иш берувчининг фармойиши бўйича айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга, ҳар бир корхона жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб

белгиланган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади.

Корхонада ходимларни дам олиш кунларидаги ишларга жалб этиш тартибини белгилашда қонун ҳужжатларида мустаҳкамлаб қўйилган чеклашларга қатъий риоя этиш керак. *Жумладан, Меҳнат кодексининг 220-моддаси бешинчи қисмига биноан, ногиронларни дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишга уларнинг розилиги билангина, башарти улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилади.*

*Меҳнат кодексининг 228-моддасига биноан ҳомиладор аёлларни ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни ҳам иш берувчи дам олиш кунларидаги ишларга фақатгина уларнинг розилиги билангина жалб этишга ҳақлидир.*

*Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар, Меҳнат кодексининг 245-моддасига биноан, ҳар қандай ҳолларда ҳам дам олиш кунларидаги ишларга қўйилмайди.*

Меҳнат кодексининг 132-моддаси биринчи қисмига мувофиқ, санаб ўтилган чеклашларнинг ҳаммаси тегишли тоифадаги ходимларни байрам (ишланмайдиган) кунларидаги ишларга жалб этишга ҳам татбиқ қилинади.

Меҳнат кодексининг 129-моддаси иккинчи қисмига биноан беш кунлик иш ҳафтасида ходимларга ҳафтада икки дам олиш куни, олти кунлик иш ҳафтасида эса, бир дам олиш куни берилиши лозим. Ана шу кунлардаги ишларга жалб этишга фақат Меҳнат кодексининг 130-моддасида назарда тутилган талабларга риоя этилгандагина йўл қўйилади<sup>109</sup>.

Меҳнат кодексининг 157-моддасига кўра дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, – иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Бундан ташқари, ходимнинг хоҳишига кўра Меҳнат кодексининг 157-моддасида кўрсатилганидек, дам олиш ёки байрам кунидаги иш учун камида бир ҳисса миқдорида ҳақ тўлангани ҳолда компенсация тариқасида бошқа дам олиш куни берилиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 124-моддаси иккинчи қисмига биноан иш

---

<sup>109</sup> Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси. 05.01.2018. № 03/18/456/0512. 10.01.2018. № 03/18/459/0536. 19.04.2018. № 03/18/476/1087.

вақтидан ташқари ишлар фақатгина ходимнинг розилиги билан қўлланилиши мумкин. Ходим иш вақтидан ташқари ишларга жалб этилганда ҳар бир ҳолда унинг розилиги олиниши керак.

Қуйидагиларни ҳатто ўзлари розилик берган тақдирда ҳам иш вақтидан ташқари ишларга жалб этилиши тақиқланади (1-схема).



Меҳнат кодексининг 125-моддасида иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш имконини бериш билан бир вақтда иш вақтидан ташқари ишлар муддатининг йўл қўйиладиган нормаси чегараси ҳам белгилаб қўйилган.

Умумий қоидага кўра, иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига икки кун давомиа тўрт соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим, яъни, агар ходим биринчи куни иш вақтидан ташқари тўрт соат ишлаган бўлса, эртаси куни ҳатто ўз розилиги бўлган тақдирда ҳам уни бундай ишга жалб этишга йўл қўйилмайди.

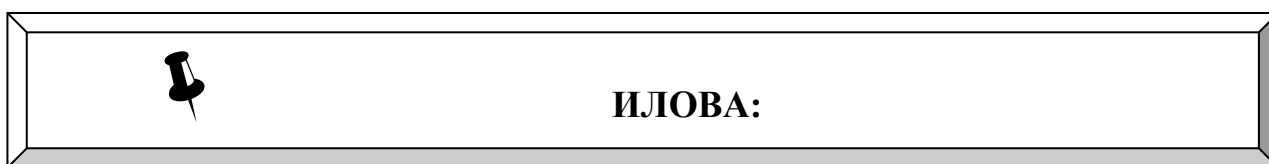


*Демак, агар биринчи куни иш вақтидан ташқари ишнинг муддати уч соатни ташкил этган бўлса, эртаси куни мазкур ходим, Меҳнат кодексининг 125-моддасига биноан, иш вақтидан ташқари ишга кўпи билан фақат бир соатга қўйилиши мумкин (3+1).*

Меҳнат шароити оғир ва зарарли ишларни бажаришда умумий қоидадан фарқли равишда иш вақтидан ташқари ишларнинг чегара нормаси икки барабар кам қилиб, аниқроқ қилиб айтганда ходим сурункасига икки кун давомида иш вақтидан ташқари ишларни бажаришларига кўпи билан икки соатга қўйилиши мумкин (МКнинг 125-моддаси).

Бундан ташқари Меҳнат кодексининг 125-моддасида иш вақтидан ташқари ишнинг йиллик нормаси чегараси ҳам белгилаб қўйилган. Бундай ишнинг муддати ҳар қандай ҳолларда ҳам йилига бир юз йигирма соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим. Шу сабабли Меҳнат кодексининг 125-моддаси иккинчи қисми иш берувчи зиммасига ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориш мажбуриятини юклайди.

Меҳнат кодексининг 157-моддаси биринчи қисмига биноан иш вақтидан ташқари ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида, ходимнинг илтимосига кўра бошқа дам олиш куни бериш билан компенсация қилинадиган бўлса, камида бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади.



*Ғарб мамлакатларида иш ҳафтасининг нормал муддати (соатда)*

Давлат	Қонунга кўра	Жамоа шартномаларига кўра
Австралия	35–40	35–40
Австрия	40	38–38,5
Бельгия	40	36–38
Буюк Британия	—	37-39

Греция	48	37,5–40
Дания	—	37
Ирландия	48	38–40
Испания	40	38–40
Италия	48	40
Канада	40	35–40
Люксембург	40	40
Нидерландия	48	38
Янги Зеландия	40	40
Норвегия	40	37,5
Португалия	48	35–44
АҚШ	40	35–40
Финляндия	40	37,5–40
ФРГ	48	37,5
Франция	39	35-39
Швейцария	45	41,6–42,3
Швеция	40	35–40
Япония	44	40–48



### Назорат саволлари ва топшириқлар

1. Меҳнат шартномасини тузишда ходим ва иш берувчи иш вақти муддатини келишиб оладилар.

*Иш вақти тушунчаси ва уни ўрнатиш тартибини тушунтиринг. ЎЗР МКда иш вақтининг қандай турлари назарда тутилган? Иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилаш тартибини тушунтиринг.*

2. Ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

*Иш вақтидан ташқари ишга жалб этишнинг тартиби, чегараси ва муддати. Иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун компенсация ва ҳақ тўлаш тартибини тушунтиринг.*

3. Ҳисобга олинadиган даврдаги иш вақтининг муддати иш соатларининг нормал миқдоридан ошиб кетмайдиган шарт билан корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилиниши мумкин. Бунда ҳисобга олинadиган давр бир йилдан, кундалик иш

вақтининг (сменанинг) муддати эса ўн икки соатдан ортиб кетмаслиги лозим.

*Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш деганда нимани тушунасиз?*

*Қайси тоифа ходимлар бу ҳоюда асосида ишлайди?*

4. Корхонада меҳнат тартиби ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади.

*Ички меҳнат тартиби қоидалари тушунчасини беринг. Корхонада ички меҳнат тартиби қоидаларини тасдиқлаш тартибини тушунтиринг.*



### **Мавзу юзасидан масалалар**

1. Ишлар хажмининг қисқарганлиги муносабати билан ташкилот тўлиқсиз иш хафтасига, бўлимларнинг баъзи ходимлари эса тўлиқсиз иш кунига ўтказилди. Айрим ходимлар бундай иш режимида ишлашдан бош тортиб, касаба уюшмасига тушунтириш беришларини сўраб мурожаат қилдилар.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

2. Давлат ташкилоти ходими иш берувчидан ўн бир ёшли ногирон фарзанди борлиги учун иш ҳақини тўлиқ сақлаган ҳолда иш кунини 1 соатга қисқартиришни сўраб мурожаат қилди. Иш берувчи мурожаатни ўрганиб, ходимнинг илтимосини қаноатлантиришини, бироқ иш вақтини қисқартириш натижасида иш ҳақи ҳамда йиллик меҳнат таътили муддати камайишини билдирди. Корхона бухгалтери эса иш вақтининг қисқартирилган муддати бериладиган ходимлар рўйхатида ногирон фарзанди борлар йўқлиги, шу сабабли ходимнинг аризасини тўлиқ рад қилиш кераклигини таъкидлади.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

3. Соат 16.00 да, яъни иш сменаси тугагач, тикув цехи бошлиғининг оғзаки буйруғи билан олти нафар ишчини, яъни II гуруҳ ногирони, 3 ёшга тўлмаган фарзанди бор тикувчини топширилган вазифани тугатиш учун олиб қолди. Иш соат 23.00 да тугатилди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

4. “Умид” фермер хўжалигида ҳисобчи лавозимида ишлаб келган II гуруҳ ногирони Эргашева унга беш кунлик иш ҳафтаси белгиланишини ва иш ҳақи камайтирилмаган ҳолда 6 соатлик иш кунининг белгиланишини талаб қилди. Иш берувчи унинг талабларини рад этиб, қонунда II гуруҳ ногиронлари учун иш вақтини қисқартириш кўзда тутилмаганлигини айтди. Агар Эргашева хоҳласа у билан тўлиқсиз иш вақти режимини ўрнатишни таклиф қилди. Ходим низони ҳал этишни сўраб, меҳнат низолари комиссиясига мурожаат қилди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***



## Глоссарий

Иш вақти (ҳуқуқ тушунчаси сифатида) – Меҳнат кодексининг 114-моддасига мувофиқ ходим иш тартиби ёки графигига ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти деб ҳисобланади.

Иш вақтининг нормал муддати – қонун ҳужжатлари иш ҳафтаси муддатини ҳамда иш куни муддатини белгилаб қўйиш орқали иш вақти нормасини белгилайди. Жумладан, Меҳнат кодексининг 115-моддаси биринчи қисмига биноан олти кунлик иш ҳафтасида ҳам, беш кунлик иш ҳафтасида ҳам, иш вақти ҳафтасига 40 соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас;

Иш вақтининг қисқартирилган муддати – айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиғи, меҳнат шартлари, ўзга ҳолатларни инобатга олиб, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек меҳнат шартномаси шартларига биноан меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади.

Иш вақти режими – белгиланган иш вақти муддати нормасини қўллаш ҳамда ходимларнинг иш ва дам олиш вақтини сутка, ҳафта ҳамда бошқа календарь давр доирасида тақсимлаш тартиби. Иш вақти режими қуйидаги таркибий қисмларни ўз ичига олади: кундалик иш муддати, иш бошланадиган ва тугалланадиган пайт, ишдаги

танаффуслар вақти, суткадаги смена миқдори, иш кунлари билан ишламайдиган кунлар навбатма-навбат келиши, ходимларни бир сменадан бошқасига ўтказиш тартиби ва бошқалар.

Иш вақтидан ташқари ишлаш – ходим учун белгиланган кундалик иш муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади. Иш сменасининг муддати 12 соатдан иборат бўлганда, шунингдек меҳнат шароити ўта оғир ва ўта зарарли ишларда иш вақтидан ташқари ишларга йўл қўйилмайди.

## ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

Мазкур боб дам олиш вақтини ҳуқуқий тартибга солиш билан боғлиқ масалаларга бағишланган бўлиб, унда дам олиш вақти тушунчаси, дам олиш вақтининг турлари, иш куни (смена) давомидаги танаффуслар, кундалик дам олиш вақти, дам олиш кунлари, байрам (ишланмайдиган) кунлари, таътиллар, меҳнат таътиллари, иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллар ва ижтимоий таътиллар каби мавзулар ёритилган.

*➤Калит сўзлар: Дам олиш вақти. Дам олиш вақтининг турлари. Иш кунидавомидаги танаффуслар. Икки ёшга тўлмаган боласи бор оналарга бериладиган қўшимча танаффуслар. 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ота ёки онага қўшимча дам олиш куни бериш. Дам олиш куни. Байрам кунлари. Меҳнат таътиллари. Узайтирилган таътил. Қўшимча меҳнат таътили. Меҳнат таътилининг энг кам ва энг кўп муддати. Таътиллار жадвали. Меҳнат таътилидан чақириб олиш. Таътил учун компенсация тўлаш. Таътил олиш ҳуқуқинги берувчи меҳнат стажси. Таътил беришни расмийлаштириш. Ижтимоий таътиллар. Иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил.*

*➤Дам олиш вақти бу – ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан холи бўлган ва бундан у ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлган вақтдир.*

Дам олишга бўлган ҳуқуқ Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 38-моддасида, Меҳнат кодекси ва миллий қонунчиликнинг бошқа актларида мустаҳкамланган. Дам олиш ҳуқуқининг энг муҳим кафолатларидан бири дам олиш вақти турларининг қонун ҳужжатлари асосида мустаҳкамлаб берилганлиги ҳамда энг кам муддати белгилаб қўйилганлигидир.

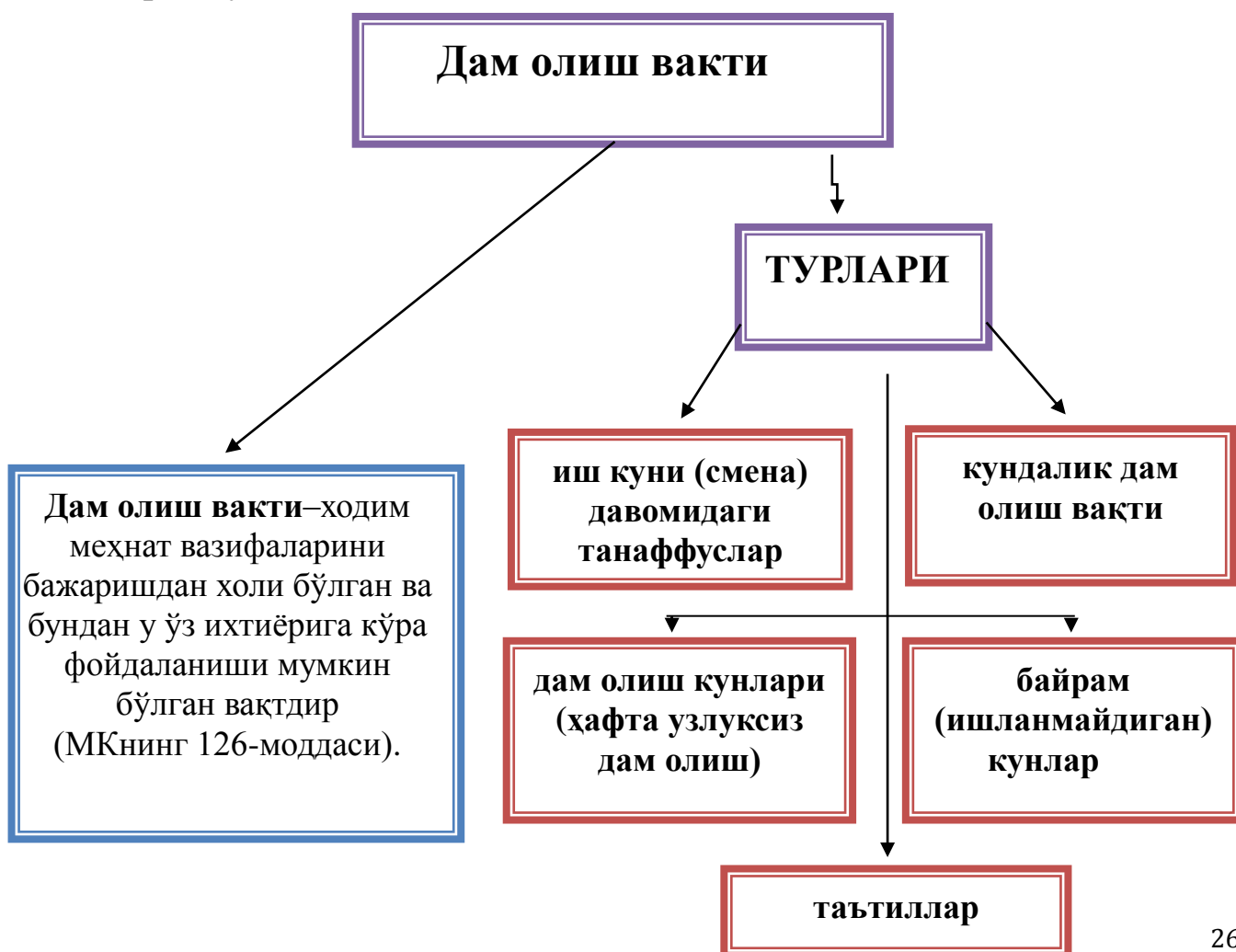
Меҳнат кодексининг 126-моддасига кўра дам олиш вақти бу

ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан холи бўлган ва бундан у ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлган вақтдир.

Дам олиш вақтининг ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан озод этиб қўйиладиган бошқа вақтлардан фарқловчи белгиси унинг ишдан холи бўлган вақтдан ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкинлигидир. Худди шу сабабли ходим ишдан озод этиб қўйилган ва меҳнат вазифаларини бажариш билан банд бўлмаган (масалан, давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш, таълим олиш, малака ошириш ва шу кабилар билан боғлиқ ҳолда) бошқа даврлар дам олиш вақтига киритилмайди, ходим бундай даврлардаги вақтини ўзи хоҳишига кўра тасарруф этиш ва ундан ўз ихтиёрига кўра фойдаланиш имкониятига эга бўлмайди.

Дам олиш вақтига бевосита маълум мақсадга қаратилган ижтимоий таътиллار ҳам қўшилмайди. Бундай таътиллар ходимга дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун эмас, балки болани тарбиялаш, ўқиш билан боғлиқ, дарсликларни ёзиш ишларини бажариш, докторлик диссертацияларини тугатиш мақсадида берилади.

Меҳнат қонунчилигида дам олиш вақтининг қуйидаги турлари назарда тутилган:



Иш куни (смена) давомидаги танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган ва иш вақтига кўшилмайдиган танаффуслардир.

Дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффуснинг бошланиш ва тугаш вақти ички меҳнат тартиби қоидаларида, иш сменаси жадвалларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан бевосита меҳнат шартномасида белгилаб қўйилади.

Иш куни (сменадаги) танаффуслар дам олишга ҳам мўлжалланганлиги сабабли танаффус муддати овқатланиб олишдан ташқари дам олишни ҳам назарда тутган ҳолда белгиланади.

Иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда айрим кунлари кундалик иш (смена) муддати, айтайлик, 10, 11 ёки 12 соатга борганда корхонада дам олиш ва овқатланиш учун ходимларга икки марта танаффус бериш назарда тутилса, аксинча, иш вақтининг қисқартирилган муддатида, тўлиқсиз иш куни ўрнатилган ҳолларда танаффус умуман белгиланмаслиги мумкин.

Баъзи корхоналарда ишлаб чиқариш шароитлари кўпинча ишни тўхтатиб туришга имкон бермайди, бинобарин дам олиш ва овқатланиш учун ходимларга танаффус белгиланиши иложи ҳам йўқ. Болалар боғчаси тарбиячиси болаларни қаровсиз қолдириб, ишдаги танаффусдан ўз хоҳишига кўра фойдалана олмайди. Назорат ўтказиш пункти назоратчилари, ахборотни узлуксиз қабул қилиб узатиш операторлари ва шу каби касб эгалари навбатчиликни ташлаб кета олмайдиган ходимлар учун иш берувчи бевосита иш вақтида овқатланиб олиш имкониятини таъминлаб бериши белгилаб қўйилган.

Шу сабабли бундай ишлар мавжуд корхоналарда ички меҳнат тартиби қоидаларида уларнинг аниқ рўйхатини назарда тутиш ва айни бир вақтда шундай ишларни бажарувчи ходимларнинг овқатланиб олиш тартиби ҳамда жойини белгилаб қўйиш лозим.

*Жумладан, болалар боғчаси тарбиячиларига овқатланиб олиш учун белгиланадиган вақт, масалан, улар тарбиясида бўлган болаларнинг овқатланиш вақтига тўғриланиши ёки бошқа вақт тайин этилиши (айтайлик, ясли гуруҳидаги болалар овқатланиб бўлиб ухлаш учун ётган пайтда) мумкин.*

Бажарилаётган ишларнинг ўзига хос жиҳати ва хусусиятларини ҳамда бошқа ҳолатларни ҳисобга олиб, дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффуслардан ташқари кўшимча танаффуслар бериш



ҳам назарда тутилиши мумкин. Меҳнат кодексининг 236-моддасига биноан икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффусдан ташқари, болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар ҳам берилади. Бундай танаффусларни бериш тартиби қонун билан тартибга солинади.

Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда бир марта ҳар бири ўттиз минутдан кам бўлмаган муддат билан берилади. Икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи бўлган тақдирда танаффуснинг муддати камида бир соат қилиб белгиланади.

Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Меҳнат кодексининг 236-моддаси учинчи қисмига биноан икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлнинг хоҳишига кўра болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб, иш кунининг (иш сменасининг) бошига ёки охирига кучирилиб, иш куни (иш сменаси) шунга яраша қисқартирилиши мумкин

#### **Кундалик (сменалараро) дам олиш вақти**

Кундалик дам олиш вақти – бу бир иш куни (смена) тугаши билан кейинги кунги (сменадаги) иш бошланиши ўртасидаги вақтдир.

Кундалик дам олиш вақтининг энг кам муддати қонун билан белгиланган ва Меҳнат кодексининг 128-моддасига кўра ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмас.

#### **Ҳафталик узлуксиз дам олиш (дам олиш) кунлари**

Ҳафталик дам олиш деб ишдан озод бўлган ва ходимларга ҳар ҳафтада берилиши кафолатланган дам олиш кунлари тушунилади.

Ходимларга ҳар бир иш ҳафтасида дам олиш кунлари, уларнинг сони (бир ёки икки дам олиш куни) корхонада жорий этилган иш ҳафтаси турига боғлиқдир.

Меҳнат кодексининг 129-моддасига кўра беш кунлик иш ҳафтасида ишлаётган ходимларга икки кундан иборат дам олиш куни ва олти кунлик иш ҳафтасида ишлаётган ходимларга бир кундан иборат дам олиш куни берилиши назарда тутилади.

Ишлаб чиқариш техникавий шароитларига кўра ёки аҳолига мунтазам узлуксиз хизмат кўрсатиш тақозоси оқибатида ишни тўхтатиш мумкин бўлмаган корхоналарда, шунингдек узлуксиз

ишлаб чиқаришга асосланган корхоналарда дам олиш кунлари сони корхонада жорий этилган иш ҳафтаси турига қараб, тегишли равишда олти кунлик ёки беш кунлик иш ҳафтасида ишлайдиган ходимларга белгилаган муддатидан кам бўлиши мумкин эмас.

### **Байрам (ишланмайдиган) кунлар**

*➤ Байрам кунлари – бу мамлакат ҳаёти учун, унинг тарихи учун ёки халқи учун муҳим аҳамиятга молик воқеа-ҳодисага бағишлаб белгиланган тартибда эълон қилинган календарь санадир.*

Ўзбекистон Республикасида Меҳнат кодексининг 131-моддасига кўра қуйидаги кунлар байрам (ишланмайдиган) кунлари деб ҳисобланади:

1 январь - Янги йил;

8 март - Хотин-қизлар куни;

21 март - Наврўз байрами;

9 май - Хотира ва қадрлаш куни;

1 сентябрь - Мустақиллик куни;

1 октябрь - Ўқитувчи ва мураббийлар куни;

8 декабрь - Конституция куни;

Рўза ҳайит (Ийд ал-Фитр) диний байрамнинг биринчи куни;

Қурбон ҳайит (Ийд ал-Адҳа) диний байрамнинг биринчи куни.

Шонли саналар нафақат мамлакат учун муҳим аҳамиятга эга бўлган воқеалар, айти чоғда у ёки бу тармоқ ёхуд ҳатто алоҳида бир корхона учун муҳим аҳамиятга молик воқеалар билан боғлиқ бўлиши мумкин (масалан, корхона ташкил топган ёки маълум бир маҳсулотини ишлаб чиқарган куннинг юбилей санаси ва шу кабилар).

Жамоа келишувларида ёки корхонанинг жамоа шартномасида қўшимча байрам кунлари белгиланиши мумкин (масалан, корхона ташкил топган ёки ўзининг маълум бир маҳсулотини ишлаб чиқарган куннинг юбилей санаси ва шу кабилар). Қонун билан белгилаб қўйилган байрам (ишланмайдиган) кунларини иш берувчи иш куни деб эълон қилишга ёки уларни бошқа бир кунга кўчиришга ҳақли эмас.

Ишлаб чиқариш-техника шароитлари ва бошқа шароитларга (узлуксиз ишлайдиган корхоналар, объектларни қўриқлаш, уларнинг

хавфсизлигини таъминлаш кабиларга) кўра ишни тўхтатиб туриш мумкин бўлмаган жойларда, аҳолига хизмат кўрсатиш зарурати бўлган ишларда, шунингдек кечиктириб бўлмайдиган таъмирлаш ишларида байрам (ишланмайдиган) кунлари ишлашга йўл қўйилади. Бу турдаги ишларни бажариш назарда тутилган корхоналарда иш берувчи бундай ишларни бажаришга йўл қўйилмайдиган шахслардан ташқари корхона ходимларини жалб этишга ҳақли.

Иш берувчи фақат алоҳида ҳоллардагина айрим ходимларни жамоа шартномасида белгилаб қўйилган, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланадиган асослар ва тартибда жалб этишга ҳақлидир. Байрам (ишланмайдиган) кунларидаги иш учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади.

### **Ишдан холи бўлган қўшимча кунлар**

**➤ Ишдан холи қўшимча кунлар шундай иш кунларики, бундай пайтларда муайян мақсадларни амалга ошириш учун ходим ўз меҳнат вазифаларини бажаришдан иш ҳақи сақланган ҳолда озод этиб қўйилади.**

Бу таърифдан кўришиб турибдики, ишдан холи қўшимча кунларда дам олиш вақти билан умумий белгилари бор: ана шу кунлар ичида ходимлар меҳнат вазифаларини бажаришдан озод этилган бўлади; уларнинг иш жойи ва иш ҳақи сақланади. Ишдан холи қўшимча кунларнинг ҳаммасини ҳам дам олиш вақти сирасига киритиб бўлмайди, чунки бундай кунлар ходимларга, қонун ҳужжатларида олдиндан белгилаб қўйилган, масалан бошқа иш қидириш учун, ўқиш учун ва шу кабилар учун берилади.

**➤ Меҳнат кодекси қўйидаги тоифадаги ходимларга иш берувчи томонидан ишдан холи қўшимча кун берилиши шарт эканлигини назарда тутади:**

- ногирон болани тарбиялаётган ота-онасидан бирига (ҳомийга, васийга);
- донорларга;
- иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огохлантирилган ходимларга;
- ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим муассасаларида ўқиётган ходимларга.

Бундан ташқари дам олиш ва байрам кунларида ёки иш вақтидан ташқари

ишлаганлик учун компенсация тариқасида ходимнинг хоҳишига кўра унга қўшимча дам олиш куни берилиши мумкин.

Қонун ҳужжатлари бундай кунларнинг ҳар бири учун муайян бир мақсадни белгилаб қўйилганлигига қарамай, ишдан холи қўшимча кунлар, улардан белгиланган мақсад бўйича фойдаланилиши ёки фойдаланилмаслигидан қатъи назар, тегишли ходимларга берилиши шарт.

Қонун ҳужжатларида барча ходимлар учун назарда тутилган ҳар ҳафталик дам олишдан ташқари Меҳнат кодекси ногирон боласини тарбиялаётган ота-онанинг бирига (васийга, ҳомийга) бола 16 ёшга тўлгунига қадар давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўлаган ҳолда ойига қўшимча бир дам олиш куни берилишини кафолатлаб қўйди. Меҳнат кодексининг 230-моддасига биноан бундай ходимларга иш берувчи ойига камида бир марта шундай дам олиш куни бериши керак.

Меҳнат кодекси 167-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ донорлик қилган ходимлар текширувдан ўтадиган ва қуйиш учун қон топширадиган куни ишдан озод этилади. Бундан ташқари ана шундай ходимларга ҳар сафар қуйиш учун қон топширган куннинг эртасига дам олиш учун бир кун берилади. Ходимнинг хоҳишига кўра бу кун таътилга қўшиб берилади. Текширувдан ўтадиган ва қуйиш учун қон топширадиган куни ишдан озод этилган давр учун, шунингдек қон топширганидан кейин берилган дам олиш кунлари учун ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Умумий қоидага кўра иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади.

Меҳнат кодекси ишни таълим билан қўшиб олиб бораётган шахслар учун бир қатор имтиёзлар белгилаб қўйилган бўлиб, Меҳнат кодексининг

255-моддасига мувофиқ олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган

ходимлар диплом лойиҳасини (ишини) бажариш ёки битирув имтиҳонлари топширишдан олдинги ўн ўқув ойи давомида машғулотларга тайёргарлик кўриш учун олти кунлик иш ҳафтаси бўлганда ҳафтада бир кун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиладилар. Иш ҳафтаси беш кунлик бўлса, ишдан озод этиладиган кунлар миқдори иш сменасининг муддатига қараб ўзгаради, ишдан озод этиладиган соатлар миқдори эса сақланиб қолади.

Баъзида байрам (ишланмайдиган) кунлар ҳафтанинг дам олиш ва иш кунларининг бўлинишини келтириб чиқаради. Бу ҳолат ходимларнинг сурункали дам олишлари ҳамда корхонанинг нормал фаолият кўрсатишида ноқулайликлар келтириб чиқаради.

Меҳнат кодексида эса дам олиш кунларини кўчириш билан боғлиқ қоидаларни тартибга солувчи нормалар назарда тутилмаган. Бу масала Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 28 декабрдаги “2018 йилда расмий саналарни нишонлаш даврида қўшимча ишланмайдиган кунларни белгилаш ва дам олиш кунларини кўчириш тўғрисида”ги ПФ–5290-сонли Фармони<sup>110</sup> билан ўз ечимини топди.

Фармоннинг 4 – бандига кўра Ўзбекистон Республикаси Қасаба уюшмалари федерацияси кенгаши, Ўзбекистон Республикаси Туризмни ривожлантириш давлат қўмитаси, Молия вазирлиги ва Иқтисодиёт вазирлиги билан биргаликда ходимларнинг дам олиш ва байрам кунларидан оқилона фойдаланишини таъминлашни инобатга олган ҳолда келгуси календарь йили учун қўшимча дам олиш кунларини белгилаш ва дам олиш кунларини кўчириш тўғрисида ҳар йили 15 октябрдан кечикмасдан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасига таклифлар киритишлари белгилаб қўйилган. Фармонда ҳар йили 15 ноябргача келгуси календарь йил учун иш вақти календарининг ўрнатилган тартибда ишлаб чиқиши тасдиқланиши назарда тутилган.

---

<sup>110</sup> Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси. 28.12.2017. № 06/17/5290/0471.

Юқорида қайд этилган Фармоннинг 2 банди 2018 йилда қуйидаги дам олиш кунлари кўчирилишини назарда тутилган:

6 январь – шанба 3 январь – чоршанбага;  
17 март – шанба 19 март – душанбага;  
24 март – шанба 22 март – пайшанбага;  
25 август – шанба 23 август – пайшанбага;  
26 август – якшанба 24 август – жумага;  
8 сентябрь – шанба 3 сентябрь – душанбага;  
15 сентябрь – шанба 4 сентябрь – сешанбага;  
29 декабрь – шанба 31 декабрь – душанбага.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 28 декабрдаги ПФ–5290-сонли Фармонида кўра байрам (ишланмайдиган) кунларидан бевосита олдин ёки кейин келадиган қуйидаги қўшимча дам олиш кунлари ҳам назарда тутилган:

2 январь – сешанба;  
20 март – сешанба;  
31 август – жума.

Мазкур Фармонга мувофиқ, 2018 йилдан бошлаб расмий саналарни нишонлаш даврида қўшимча ишланмайдиган кунлар белгиланлиги ва йиллик меҳнат таътили муддати ушбу кунларга камайтирилишини ҳисобга олган ҳолда йиллик меҳнат таътили вақтида сақланиб қоладиган ўртача иш ҳақи миқдорини аниқлаш, шунингдек фойдаланилмаган меҳнат таътили учун пуллик компенсация тўловини ҳисоблаб чиқиш тартибини белгилайди.

## **7.2. Таътиллار тушунчаси ва унинг турлари**

Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари Халқаро Меҳнат Ташкилотининг “Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار тўғрисида”ги 52- сонли конвенцияси<sup>111</sup> (1936) талабларига мувофиқ бўлиб, ходимнинг таътил олиш ҳуқуқидан воз кечиш тўғрисидаги ёки минимал таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш тўғрисидаги келишуви Меҳнат кодексининг 5-моддасига мувофиқ ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

---

<sup>111</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1936 йил 24 июнда Женевада қабул қилинган “Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار тўғрисида”ги 52-Конвенцияга қўшилиши ҳақида Қарори / Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси.– 1995. № 6. 132-модда.

Аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш бўйича бериладиган таътил муддати Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида ХМТнинг 103-сонли “Оналикни ҳимоялаш тўғрисида”ги конвенциясига қараганда имтиёзлироқ қилиб берилган.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига кўра таътиллارнинг учта тури назарда тутилган:



### 7.3. Меҳнат таътиллари тушунчаси ва турлари

*🎓 Меҳнат таътили вақтнинг шундай муайян бир даврики, унинг муддати қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилганидан кам бўлмайди ва ҳар бир ходимга узлуксиз дам олиш ҳамда меҳнат қобилиятини тиклаш учун иш жойи ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар иш йилида берилади.*

Барча ходимларга иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари берилади.

Йиллик меҳнат таътили олиш ҳуқуқига меҳнат шартномаси асосида ишлаётган барча ходимлар ҳақлидир.

Меҳнат кодексининг 134-моддасига кўра асосий таътилнинг минимал муддати ҳар бир иш йилида ўн беш иш кунидан кам бўлмаслиги керак. Узайтирилган асосий таътил эса муддати ўн беш иш кунидан кўпроқ бўлган таътилдир.

Йиллик қўшимча таътил айрим тоифадаги ходимларга асосий таътил, шу жумладан узайтирилган асосий таътидан ташқари бериладиган таътилдир.

Корхоналарда қонун ҳужжатларида кафолатланган минимал муддатидан ортиқроқ муддатли меҳнат таътиллар (узайтирилган асосий ва қўшимча таътиллар) берилиши мумкин.

**Йиллик асосий таътил.** Меҳнат кодексининг 134-моддасида йиллик асосий таътилнинг минимал муддати белгиланган бўлиб, умумий қоидага кўра йиллик меҳнат таътили ўн беш иш кунидан кам бўлмаслиги керак. Йиллик асосий меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқига меҳнат шартномаси асосида ишлаётган барча ходимлар эга бўлиб, бу қоидадан истисно йўқ. Шу сабабли ўриндошлик асосида, тўлиқсиз иш вақти шартларида ва муддатли меҳнат шартномаси шартларида ишлаётган ходимларга йиллик асосий таътилнинг камроқ муддати белгиланиши мумкин эмас.

Айрим тоифадаги ходимларга уларнинг ёши ва соғлиғи ҳолатини, шунингдек меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятларини ҳамда бошқа ҳолатларни эътиборга олиб асосий узайтирилган таътиллар назарда тутилган бўлиб, бундай таътилларнинг энг кам муддати ҳам қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади.

Қуйидагиларга уларнинг ёши ва соғлиғи ҳолатини ҳисобга олиб, йиллик узайтирилган асосий таътил берилади:

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга – ўттиз календарь кун;

ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига – ўттиз календарь кун.

Бундан ташқари, “Прокуратура тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунинг 50-моддаси учинчи қисмига биноан прокурор-тергов ходимларининг узайтирилган асосий таътили муддати ўттиз календарь кунни ташкил этади. Бу ходимлар иш стажи



учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқига ҳам эгадир<sup>112</sup>. Ўзбекистон Республикасининг “Судлар тўғрисида”ги Қонунининг (янги таҳрири)<sup>113</sup> 75-моддасига мувофиқ судьяларга ҳар йили ўттиз олти иш кунидан иборат ҳақ тўланадиган таътил берилади. Ўзбекистон Республикасининг “Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси депутатининг ва Сенати аъзосининг мақоми тўғрисида”ги Қонунининг<sup>114</sup> 16-моддасига кўра депутатга, сенаторга ҳар йили ўттиз олти иш кунидан иборат ҳақ тўланадиган узайтирилган меҳнат таътили берилади. Ҳар йилги меҳнат таътили депутатга қоида тариқасида Қонунчилик палатасининг сессиялари оралиғидаги даврда берилиши кафолатланган.

#### 7.4. Йиллик қўшимча таътиллار



***Қўшимча таътил – бу алоҳида тоифадаги ходимларга белгиланган асосий (минимал ёки узайтирилган) таътилдан ташқари (қўшимча равишда) бериладиган меҳнат таътилининг туридир.***

Қўшимча таътиллارнинг муддати ва уларни бериш тартиби меҳнат тўғрисидаги қонунлар, бошқа норматив ҳужжатлар ёки меҳнат шартномаси шартлари билан белгиланади.

Меҳнат кодексининг 136-моддасига кўра қўшимча таътиллار қуйидаги ходимларга берилиши назарда тутилган:

- 1) меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимларга;
- 2) ўзига хос бўлган, шунингдек оғир ва ноқулай табиий-иклим шароитларида иш бажараётган ходимларга;

<sup>112</sup> Ўзбекистон Республикаси «Прокуратура тўғрисида»ги Қонуни // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.04.2018. № 03/18/470/1005.

<sup>113</sup> Ўзбекистон Республикасининг “Судлар тўғрисида”ги Қонуни (янги таҳрири) // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2007. № 6. 249-модда; 2012. № 38. 433-модда; 2014. № 4. 45-модда; 2017. № 13. 194-модда, № 15. 242-модда.

<sup>114</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2005. № 3-4. 18-модда; 2008. № 52. 510-модда; 2015. № 52. 645-модда; 2017. № 37. 978-модда.

3) қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Меҳнат кодексининг 232-моддасида ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга ҳар йили уч иш кунидан кам бўлмаган муддат билан ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилиши назарда тутилган.

Қонун ҳужжатларида мустаҳкамлаб қўйилган ҳоллардан ташқари қўшимча таътиллار жамоа келишувларида, жамоа шартномасида ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган бўлиши мумкин.

Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлганлик учун йиллик қўшимча қўшимча таътиллارнинг давомийлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги “Ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш чора-тадбирларини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги 263-сон қарори билан тасдиқланган “Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида”ги Низомнинг 3-иловасида белгилаб қўйилган

Бунда ишлаб чиқариш муҳитининг физикавий, кимёвий, биологик омиллари у ёки бу иш жойидаги меҳнат жараёнининг оғирлиги ва тифизлиги бир-бирига уйғун ҳолда асбоблар ёрдамида текширувдан ўтказилади. Текширишларнинг натижалари махсус карталарга ёзиб борилади ва умумлаштирилади, меҳнатнинг зарарлилиги ва хавфлилиқ классификацияси ҳамда даражаси аниқланади. Меҳнат шароитларини баҳолаш ва иш жойларини аттестациялаш услубиётида махсус жадвал бўлиб, у ерда зарарлилиқ даражаси натижаларига мувофиқ равишда мазкур иш жойида меҳнат вазифаларини бажарувчи ходимлар учун қўшимча таътилнинг энг кам муддати кўрсатилади.

Шу тартибда аниқланган иш жойлар рўйхати ва қўшимча таътиллар муддати Низомга мувофиқ ана шу маълумотларни жамоа келишувига ёки жамоа шартномасига (агар у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишувга биноан иш берувчи томонидан тасдиқланган

алоҳида локал ҳужжатга) киритиш учун асос бўлади ва қонун ҳужжатларида белгиланган таътиллار ҳисобланиб, уларнинг харажатлари тегишли тартибда белгиланади. Бундай таътилларни қисқартириш ёки уларни кўрсатиб ўтилган иш жойларида иш бажарадиган ходимларга бермаслик уларнинг меҳнат ҳуқуқларини бузиш деб баҳоланади. Жамоа келишувлари, корхонанинг жамоа шартномаси ёки ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномаси корхона оладиган фойда ҳисобига бундай таътилнинг муддати узайтирилишини назарда тутиши мумкин.

Бундан ташқари, Меҳнат кодексининг 137-моддаси иккинчи қисмига мувофиқ, жамоа келишувлари, жамоа шартномаси билан (агар улар тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда иш берувчи томонидан) ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун йиллик қўшимча таътилларни бериш тартиби ва шартлари тартибга солиниши белгилаб қўйилган. Иш жойларини аттестациядан ўтказиш натижаларига доир маълумотлар меҳнат шароити ноқулай ишлар учун қўшимча таътилларнинг муддатини белгилашга асос бўлади.

Ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитида ишловчи ходимлар рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган<sup>115</sup>. Мазкур қарор меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган шахслар учун иш вақтининг энг кўп муддатини ва қўшимча таътилнинг энг кам муддатини назарда тутди. Рўйхатда назарда тутилган ходимлар қўшимча таътилининг муддати ўн икки иш кунидан кам бўлиши мумкин эмас.

*“Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида” Низом талаблари асосида ўтказиладиган иш жойларини меҳнат шароитларига кўра аттестациядан ўтказиш натижаларига қараб қўшимча таътилларнинг муддати аниқланади.*

---

<sup>115</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги 133-сон қарори /–1997.– 11 март.

*Шу сабабли агар аттестация натижаларига кўра мазкур ходим 12 эмас, балки 24 иш куни давом этадиган қўшимча таътил олиш ҳуқуқига эгаллиги аниқланса, бу ходимга худди шунча муддатли қўшимча таътил берилиши зарур.*

Меҳнат кодексининг 135-моддасига биноан ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга, шунингдек ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига йиллик узайтирилган меҳнат таътили муддати календарь кунларда ҳисоблаб чиқарилади.

Ходимлар учун қонунларда назарда тутилганига қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари бошқа норматив ҳужжатлар билан, шу жумладан шартномалар асосида (жамоа келишувлари, корxonанинг локал ҳужжатлари), шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномаси билан белгилаб қўйилиши мумкин.

*Ҳозирги вақтда бу турдаги таътиллارни беришни назарда тутган бир қатор қонун ҳужжатлари амалда. Жумладан, Чернобиль ҳалокати оқибатида жабрланган ходимларнинг айрим тоифаларига бериладиган йиллик қўшимча таътил муддати 14 календарь кундан иборат қилиб белгиланган. «Прокуратура тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни 50-моддасига мувофиқ асосий узайтирилган таътилдан ташқари иш стажига мувофиқ қўшимча таътиллари берилади:*

- ўн беш йилдан ортиқ иш стажига эга бўлган прокуратура органлари ходимларига - беш календарь кун,

- йигирма беш йилдан ортиқ иш стажига эга бўлганларга эса ўн календарь кун.

Қўшимча таътилларнинг бошқа турларини корxonанинг маблағлари ҳисобидан бериш жамоа келишувларида, жамоа шартномасида ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган бўлиши мумкин.

*Масалан, аксарият корxonаларда шу корxонадаги ёки тармоқдаги узлуксиз иш стажига учун қўшимча таътил берилиши белгилаб қўйилади.*

## 7.5. Меҳнат таътиллари муддатини ҳисоблаб чиқариш тартиби

Йиллик меҳнат таътилининг умумий муддатини ҳисоблаб чиқаришда ходимга белгиланган барча қўшимча таътиллари унинг йиллик асосий минимал ёки асосий узайтирилган таътилига қўшиб жамланади. Агарда ходим бир қанча турдаги қўшимча таътилларни олиш ҳуқуқидан фойдаланса, улар унга белгиланган асосий минимал ёки асосий узайтирилган таътил билан ҳам қўшиб жамланади.

*Қонун ҳужжатларида назарда тутилган меҳнат таътилларининг барча турларини қўшиб жамлаганда уларнинг умумий муддати барча ҳолларда 48 иш кунидан ошиб кетиши мумкин эмас.*

Меҳнат таътилининг умумий муддатини қонун ҳужжатларида назарда тутилган, шунингдек корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан бериладиган таътиллари ташкил этади, меҳнат таътилларининг умумий муддатини (кўпи билан 48 иш куни) чеклаш тўғрисидаги қоида фақат қонун ҳужжатларида назарда тутилган таътилларга нисбатан татбиқ этилади. Демак, мазкур ҳолда меҳнат таътилининг умумий муддати 48 иш кунидан ҳам ортиқ бўлиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 139-моддасига кўра таътилларнинг муддати олти кунлик иш ҳафтаси юзасидан календарь бўйича иш кунлари билан ҳисоблаб чиқарилади. Таътил даврига тўғри келиб қолган ишланмайдиган кунлар деб ҳисобланадиган байрам кунлари таътил муддатини белгилашда ҳисобга олинмайди. Бундай тартиб меҳнат таътилларини беш кунлик, шунингдек олти кунлик иш ҳафтаси режимида муддатлари давомийлиги бир хил бўлишини таъминлайди.

Меҳнат кодексининг 140-моддасига кўра йиллик меҳнат таътилининг умумий муддатини ҳисоблаб чиқаришда қўшимча таътиллари йиллик асосий таътилга (шу жумладан, узайтирилган таътилга ҳам) қўшиб жамланади.



*Масалан, ходим 6 кун қўшимча таътил олиш ҳуқуқига эга. Бу ҳолда умумий йиллик меҳнат таътили 21 иш кунини ташкил қилади (6+15).*

*Худи шундай олти кунлик қўшимча таътил асосий узайтирилган таътил олишга ҳуқуқи бор ходимга берилганда, йиллик меҳнат таътилларининг умумий муддати 42 иш кунини ташкил қилади (36+6).*

Агар ходим кўшимча таътилнинг бир неча турини олиш ҳуқуқига эга бўлса, бу тоифадаги ходим учун белгиланган асосий минимал ва асосий узайтирилган таътиллارга кўшиб ҳисоблаб чиқарилади. Бироқ Меҳнат кодексининг 140-моддаси иккинчи банди билан назарда тутилганидек, жамлашда уларнинг умумий муддати қирқ саккиз иш кунидан ошиб кетиши мумкин эмас.



*Масалан, ходимга 36 иш кунни миқдоридида асосий узайтирилган таътил ва ўта зарарли меҳнат шароитларидаги иш учун кўшимча 18 иш кунни ўрнатилган. Меҳнат кодексининг 140-моддаси иккинчи бандини ҳисобга олган ҳолда бу ходимнинг йиллик таътили муддати 54 (36+18) иш кунини эмас, балки фақатгина 48 иш кунини ташкил қилади. Шунга эътиборни қаратиш лозимки, бу ҳолида фақатгина қонунчилик билан назарда тутилган таътилларнинг муддатини ҳисоблаб чиқаришга тааллуқли бўлиб, ходим учун корхона ҳисобидан локал ёки яқка шартнома асосида белгиланган таътилларни ҳисоблаб чиқаришда қўлланилмайди.*

Меҳнат кодексининг 141-моддасига кўра таътиллар муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқаришда уларнинг муддати ҳар бир тўлиқ таътил миқдорини ўн иккига бўлиб, сўнг тўлиқ ишланган ойлар сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади.



*Масалан, 48 иш кунни миқдоридида йиллик таътил ўрнатилган ходимга (асосий узайтирилган таътил 36 иш кун ва ўта оғир меҳнат шароитларида ишлаганлиги учун 12 иш кунни миқдоридида кўшимча таътил) таътиллар муддатини амалда ишланган 8 ойлик муддатдан келиб чиқиб, ҳисоблаш лозим.*

Таътиллар муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда тўғри ҳисоблаб чиқариш учун Меҳнат кодексининг 141-моддасига кўра ўн беш календарь кунига тенг ва ундан кўп бўлган кунлар бир ой деб яхлитланади, ўн беш календарь кундан ками эса чиқариб ташланади.



*Масалан, ходим 20 январдан ишга тушди. Албатта, умумий ҳолидага кўра кейинги ойнинг 20 – кунни ходим томонидан тўлиқ ишланган ой бўлиб ҳисобланади.*

Ишланган вақтга мутаносиб равишда йиллик меҳнат таътилларини ҳисоблаб чиқариш ходимнинг розилиги билан таътилларни қисмларга бўлиб фойдаланишда ҳам юзага келиб

чиқиши мумкин. Худди шундай зарурият ўриндошлар, олти ойдан кам ишлаганлар, таълим муассасалари ўқитувчилари йиллик меҳнат таътилларини биринчи иш йили учун ҳисоблаб чиқаришда ҳам қўлланилади.



*Масалан, олий ўқув юртининг ўқитувчиси жорий йилнинг 1 февралда ишга кирган. 48 иш кунидан иборат биринчи меҳнат таътили*

*унга 1 июлда берилган. Бироқ йиллик меҳнат таътили учун ҳақ амалда ишланган беш ойдан ҳисоблаб чиқарилади, яъни 20 иш кунини учун таътил ҳақи олади. (48:12x5).*

Ишланган вақтга мутаносиб равишда йиллик меҳнат таътил муддатини ҳисоблаб чиқариш меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам амалга оширилади. Меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимга фойдаланилмаган барча йиллик асосий ва қўшимча таътиллари учун пуллик компенсация тўланади.

#### **7.6. Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш**

Таътилдан фойдаланиш ҳуқуқининг юзага келиши қоида тариқасида муайян иш стажини мавжуд бўлиши билан боғлиқ бўлиб, унинг муддатини тўғри ҳисоблаб чиқариш муҳим амалий аҳамиятга эга.

Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг фақат қонун ҳужжатларида белгиланган тартиби биринчидан, ҳар бир иш йилида асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқарилиши лозим бўлган аниқ муддатни аниқлашни, иккинчидан эса кўрсатилган иш стажига қўшилиши керак бўлган даврларнинг аниқ рўйхатини белгилашни ўз ичига олади.

Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига қуйидагилар киради:

- иш йили давомида ҳақиқатда ишланган вақт;

– ходим ҳақиқатда ишламаган бўлса ҳам, лекин унинг иш жойи (лавозими) сақланган вақт, бундан болани парваришлаш учун қисман ҳақ тўланадиган таътил ва иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътиллار мустасно;

– меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги, ходим кейинчалик аввалги ишига тикланган бўлса ва бунинг натижасида ҳақ тўланадиган мажбурий прогул вақти;

– тармоқ келишувлари, жамоа шартномалари ва корхонанинг ўзга локал ҳужжатлари, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа даврлар.



***Ходим ҳақиқатда ишлаган вақт бу синов, хизмат сафарлари муддатларини қўшган ҳолда ходим ўз зиммасига юкланган меҳнат вазифаларини бевосита бажаришда банд бўлган даврдаги вақтдир.***

Ҳақиқатда ишланган вақт қоида тариқасида йиллик таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажининг асоси ҳисобланади. Шунингдек, ходим иш берувчининг фармойишига биноан меҳнат шартномасида шартлашилмаган ишни бажарган вақт ҳам ҳақиқатда ишланган вақт ҳисобланади.

Ҳақиқатда ишланган вақтга иш (смена) жадвалида назарда тутилган дам олиш даврлари ҳам қўшилади.

Юқорида қайд этиб ўтилганидек, йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига ҳақиқатда ишланган вақт билан бир қаторда муайян ҳолатларда ходим ишламаган айрим даврлар ҳам қўшилади. Булар жумласига қонун ҳужжатлари ходимга иш жойининг (лавозимининг) сақланишини кафолатлайдиган даврлар киради. Масалан, Меҳнат кодексининг 165-моддасига мувофиқ ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида (сайлов ҳуқуқини амалга ошириш, депутатлик вазифаларини бажариш, тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш, ҳарбий бурчни бажариш, суриштирув органига, терговчи, прокурор ҳузурига чақирилиш, шунингдек суд мажлисларида халқ маслаҳатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат ҳимоячиси, жамоат бирлашмалари ва меҳнат



жамоаларининг вакили сифатида иштирок этиш ва ҳоказо) иш берувчи унинг иш жойини (лавозимини) сақлаган ҳолда уни ишидан озод қилиши шарт бўлиб, ана шу даврларнинг ҳаммаси йиллик асосий таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшилиши лозим.

Худди шундай мажбурият иш жойини (лавозимини) сақлаш, бинобарин, тегишли вақтни асосий таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшиш назарда тутилган барча ҳолларда қўлланилади. Жумладан, иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш вақти (МКнинг 166-моддаси); ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилгандаги (МКнинг 167-моддаси) вақти иш стажига қўшиб ҳисобланади.


Болани парваришлаш учун бериладиган қисман ҳақ тўланадиган таътил ва муддати икки ҳафтадан кўп бўлган иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътил даврларида ходимнинг иш жойи саланиб қолишига қарамай, бу даврлар истисно ҳолда асосий таътилни ҳисоблаб чиқариш иш стажига қўшиб ҳисобланмайди.

Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш учун тармоқ келишувлари, жамоа шартномалари ва корхоналарнинг бошқа локал ҳужжатлари, меҳнат шартномаси шартларида бошқа даврлар ҳам назарда тутилиши мумкин.

Таътил учун стажни ҳисоблашда иш йили муддати календарь йили сингари ўн икки ойни ташкил этади. Бироқ календарь йилидан фарқли равишда иш йили муддатига барча эмас, балки таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшиладиган муайян даврларгина киради.

Умумий қоидага кўра, иш йилини ҳисоблаб чиқариш ходим ишга кирган кундан эътиборан бошланади. Иш йилининг тугаш санаси эса фақат таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшиб ҳисобланадиган муайян даврларнигина ўз ичига оладиган ўн икки ой ўтганидан кейин аниқланади. Айни шу санага кўра ҳар йили жорий иш йилининг тугаши ва кейинги иш йилининг бошланиши ҳисоблаб чиқарилади.

Агар ходимнинг мазкур иш йили мобайнида таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшилмайдиган даврлари бўлса, бу иш йилининг тугаш санаси тегишлича даврга сурилади.

 Масалан, ходимга белгиланган таътилни ҳисоблаб чиқариш учун унинг иш йили 5 апрелда тугайди. Бироқ шу йил мобайнида

*ходим ишламаган ва таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшилмайдиган барча даврларнинг умумий муддати 30 календарь кунни (масалан, 10 сутка маъмурий қамоқ, 20 кунлик иш ҳақи сақланмайдиган таътил) ташкил этган. Шу муносабат билан мазкур ходимга таътилни ҳисоблаб чиқариш учун иш йилининг тугаши санаси тегишинча бошқа муддатга кўчирилмоғи лозим. Бинобарин, бундан буён иш йилининг ҳисобланиши ҳар бир кейинги йилнинг 5 апрелида эмас, балки 5 майида бошланади ва тугайди. Буни тегишлича расмийлаштириб қўйиш зарур.*

Болани парваришlash таътилида бўлган аёллар иш йилининг тугаши ҳам шу тартибда сурилади.

Иш стажини ҳисоблаб чиқариш қоидаларининг аниқ мазмуни бевосита жамоа келишувида, жамоа шартномасида ёки унинг иловаси тариқасида ёхуд алоҳида локал ҳужжатда белгиланиши мумкин.

## **7.7. Таътиллари бериш ва ундан фойдаланиш тартиби**

Меҳнат кодексининг 144-моддасига мувофиқ, йиллик меҳнат таътиллари бериш навбати ҳар бир календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқланадиган локал норматив ҳужжатлардан бири бўлиб ҳисобланадиган, ҳар бир корхонада мажбурий тартибда қабул қилиниши шарт бўлган жадвалга мувофиқ белгиланади.

Таътиллари бериш навбати жадвалда улардан фойдаланиш нормал ишлаб чиқариш жараёнини бузмаслигини назарда тутган ҳолда белгиланиши керак.

Бундан ташқари, жадвални тузишда ходимларнинг айрим тоифалари учун меҳнат таътилларидан фойдаланиш билан боғлиқ қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган кафолатларга риоя этиш, корхонанинг бошқа ходимлари манфаатларини ҳисобга олиш зарур. Яъни ходимларга меҳнат таътили агар бу ишлаб чиқариш жараёнига ва корхонанинг нормал ишлаб туришига халал бермаса, йилнинг улар учун қулай вақтида берилиши керак.

Меҳнат кодексининг 144-моддаси учинчи қисмига кўра қуйидаги ходимларга таътил уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилиши керак:

□1) ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз онага (бева эркаклар, бева аёллар, никоҳдан ажрашганлар, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига;

□2) I ва II гуруҳ ногиронларига;

□3) 1941–1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари буйича уларга тенглаштирилган шахсларга;

□4) таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга.

Ишлаётган эркакларга йиллик таътил уларнинг хоҳишларига биноан хотинларининг хомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади. Бундан ташқари, жамоа келишувида ёки жамоа шартномасида бошқа тоифадаги ходимларга ҳам таътилдан ёзги ёки бошқа қулай вақтда фойдаланиш ҳуқуқини бериш назарда тутилиши мумкин.

Йиллик меҳнат таътилларини бериш навбати календарь йил бошлангунига қадар иш берувчи томонидан касабга уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ белгиланади.

Таътиллар жадвалини келишиб олиш уни тасдиқлаш учун ходимларнинг вакиллик органи розилигини олишни билдиради. Шу сабабли бундай розиликни беришдан олдин ходимларнинг вакиллик органи:

– корхонанинг меҳнат таътилини олиш ҳуқуқига эга бўлган барча ходимлари таътиллар жадвалига киритилган – киритилмаганлигини;

– ҳар бир ходимга белгиланган меҳнат таътили муддати тўғри аниқланган – аниқланмаганлигини;

– меҳнат таътилларидан фойдаланиш тартибини ва таътилларни бериш навбатини белгилашда ходимларнинг айрим тоифаларига бериладиган кафолатларни назарда тутувчи қонунлар ва меҳнат

тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларнинг талабларига риоя этилган – этилмаганлигини текшириши лозим.

Меҳнат таътил қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳиши бўйича олти ой ўтмасдан берилади:

□1) аёлларга-ҳомиладорлик ва туғиш таътили олдидан ёки ундан кейин;

□2) I ва II гуруҳ ногиронларига;

□3) ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

□4) муддатли ҳарбий хизматдан резервга бўшатиш ва ишга жойлашган ҳарбий хизматчиларга;

□5) ўриндошлик асосида ишлаётганларга – асосий иш жойидаги таътил билан бир вақтда, ўриндошлик асосида ишлаган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда;

□6) ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда умумий таълим мактабларида, олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртлирида, кадрларнинг малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва курсларида ўқиётганларга, агар улар ўзларининг йиллик таътиллари имтиҳонлар, синовлар (зачётлар) топшириш, диплом, курс, лаборатория ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғрилаб олишни хоҳласалар;

□7) технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан ишдан озод этилган ходимларга;

□8) мактаблар, олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртлири, кадрлар малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва курсларининг муаллимлар таркибига биринчи иш йилида йиллик таътил уларнинг мазкур ўқув юртига ишга кирган вақтидан қатъи назар ҳақиқий ишлаган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда ёзги таътил даврида тўлиқ берилади.

Жамоа келишуви, жамоа шартномаси ёки бевосита меҳнат шартномаси билан биринчи иш йили учун таътил муддатидан олдин

фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган ходимлар рўйхати тўлдирилиши мумкин. Жумладан, баъзи корхоналарнинг жамоа шартномалари биринчи иш йили учун ишнинг олти ойи ўтмасдан меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқига масалан иш берувчининг таклифига биноан ишга кирган ходимлар эга бўлишларини назарда тутати ва ҳоказо.

Кўрсатилган ҳолларда иш берувчи, шунингдек ходимнинг унга ишга кирган кунидан бошлаб олти ой ўтмасдан тўлиқ муддатли ҳақ тўланадиган таътилни бериш тўғрисидаги илтимосини қаноатлантириши шарт.

Меҳнат кодексининг 144-моддаси иккинчи қисмига мувофиқ таътил бериш вақти ҳақида ходим таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин хабардор қилиниши керак. Ходимни огоҳлантиришнинг аниқ муддати ва тартиби ички меҳнат тартиби билан белгилаб қўйилиши мумкин.

### **7.8. Таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш**

Ходимлар қуйидаги ҳолларда: вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида; ҳомиладорлик ва туғиш таътили муддати бошланганда; йиллик таътил ўқув таътилига тўғри келиб қолганда; давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётганида, башарти қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда бундай вазифаларни бажариш учун ходимни ишдан озод этиш назарда тутилган бўлса, таътилни узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эгадирлар.

Таътилни узайтириш деганда ходим қонунлар ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган объектив сабабларга кўра дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун фойдалана олмай, узилиб қолган таътилнинг фойдаланилмай қолган қисмини кейинроқ муддатга суриши тушунилади.

*Таътилни кўчириш деганда, ходимга меҳнат таътилини ёки унинг фақат айрим қисмини таътиллари жадвалида белгиланганидан фарқ қилувчи муддатда бериш тушунилади.*

Таътилни узайтиришнинг уни бошқа муддатга кўчиришдан фарқловчи ўзига хос белгиси шундаки, ходим таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи объектив сабаблар бартараф

этилганидан сўнг ўз меҳнат вазифаларини бажаришга киришмайди, балки меҳнат таътили тугагини билдирувчи сана келганига қарамай, таътилдан фойдаланишни давом эттираверади.



*Масалан, 1 мартдан 31 мартга қадар меҳнат таътили берилган ходим шу даврда 10 кун касал бўлган. Ходим иш жойига такдим этган вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варақаси меҳнат таътилини унда кўрсатилган касаллик кунлари сонига узайтириши учун асос бўлади. Кўрсатилган мисолда иш берувчи меҳнат таътилини 10 апрелга қадар узайтириши керак*

Меҳнат таътили даврида юзага келган, қонунлар ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган объектив сабаблар мавжуд бўлган ҳолларда, таътил узайтирилиши шарт. Бунда Меҳнат кодекси 145-моддасининг учинчи қисми таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи сабаб юзага келса, бу тўғрисида иш берувчини олдиндан хабардор қилиш мажбуриятини ходим зиммасига юклайди ва бу таътилни тегишли кунлар сонига узайтириш ҳақида буйруқ чиқариш учун асос бўлади.

Агар ходим иш берувчини хабардор қилмаган, балки ўзбошимчалик билан таътилни узайтирган бўлса, унинг ҳаракати, ҳатто узрли сабаблар бўлса ҳам, меҳнат вазифаларини бузиш деб баҳоланиши (хабардор қилиш мажбурияти қонун билан унинг зиммасига юклатилганлиги сабабли) ва уни тўла асосли равишда интизомий жавобгарликка тортишга сабаб бўлиши мумкин.

Умумий қоидага кўра меҳнат таътилини ходим билан иш берувчининг келишувига биноан бошқа муддатга кўчириш мумкин. Бу қоида меҳнат таътилидан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи сабаблар ундан фойдаланиш даврида юзага келган ҳолларга нисбатан ҳам татбиқ этилади.

Меҳнат кодекси 143-моддасининг бешинчи қисмига мувофиқ меҳнат таътили ҳар йили, таътил қайси иш йили учун берилаётган бўлса, шу иш йили тугагунига қадар берилиш лозим.

Меҳнат кодекси 143-моддасининг олтинчи қисмига мувофиқ меҳнат таътилининг ўн икки иш кунидан ортиқ бўлган қисми кейинги

иш йилига кўчирилиши мумкин. Бундай кўчиришга ҳам фақат ходимнинг розилиги билан ва фақат ишлаб чиқариш тусидаги сабабларга кўра жорий йилда таътилни тўлиқ бериш имкони бўлмаган алоҳида ҳолларда йўл қўйилади. Бундан ташқари, жамоа келишувлари билан, шунингдек локал ёки яқка тартибдаги шартномавий тарзда ходимлар учун улар меҳнат таътилларида фойдаланиши билан боғлиқ оширилган кафолатлар назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат кодекси 143-моддасининг еттинчи қисмига мувофиқ ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга йиллик таътилни, шунингдек меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда, оғир ва ноқулай табиий шарт-шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга йиллик қўшимча таътиллари бермаслик тақиқланади.

*Фараз қилайлик, ходимга, масалан узлуксиз иш стажиди учун – 6 иш куни ва иш жойларини аттестациялаш натижаларига кўра ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун – 3 иш куни корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан қўшимча таътил белгиланган. Таътилнинг умумий муддати 24 иш кунини (15+6+3) ташкил этади. Қонун ҳужжатларида белгиланган ва юқорида тушунтириш берилган тартибга мувофиқ, мазкур ходимга жорий йилда камида 15 иш куни (12 кун асосий ва 3 кун ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун) давом этадиган меҳнат таътили берилиши керак. Таътилнинг 9 иш кунидан иборат (3 кун асосий ва 6 кун узлуксиз иш стажиди учун) бўлган бошқа қисми ходимнинг розилиги билан кейинги иш йилига ўтказилиши ёки пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин. Таътилнинг ходимнинг розилиги билан кўчирилган қисми кейинги иш йилидан кечиктирмай фойдаланилиши шарт (Меҳнат кодекси 143-моддасининг олтинчи қисми).*

Меҳнат кодекси қуйидаги ҳолларда меҳнат таътилини кейинги йилга кўчирилишига йўл қўйилмайди:

- ходимнинг розилигисиз меҳнат таътилини;
- тўлиқ меҳнат таътилини. Таътилнинг 12 иш кунидан юқори қисмига кейинги йилга кўчирилиши мумкин;
- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат таътиллари;
- қонунчилик билан белгиланган меҳнат шароити ноқулай, ҳамда оғир ва ноқулай табиий-иклим шароитларидаги иш учун бериладиган қўшимча таътиллари.

Таътилни қисмларга бўлиш. Ходимларда кўпинча йиллик меҳнат таътилларини қисмларга бўлиб фойдаланиш зарурияти пайдо бўлади. Бундай зарурият, масалан, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган, ўз таътилининг бир қисмини қишки, бошқа қисмини – ёзги сессияга тўғрилашни хоҳловчиларда; аёлларда эса - ҳомиладорлик ва болани парваришлаш даврида; таътилнинг бир қисмидан боласининг қишки, бошқа қисмидан эса ёзги таътили даврида фойдаланишни хоҳловчи ходимларда юзага келиши мумкин ва хоказо. Меҳнат кодексининг 146-моддаси ходимнинг хоҳишига кўра ва унинг ёзма аризаси асосида таътилни қисмларга бўлишга йўл қўяди. Бунда таътилнинг қисмларидан бири ўн икки иш кунидан кам бўлмаслиги керак.



*Масалан, ходимга умумий муддати 24 иш кунидан иборат йиллик меҳнат таътили белгиланган. Қонун ҳужжатларида таътил нечта қисмга бўлиниши мумкинлиги белгилаб қўйилмаганлиги сабабли мазкур ходим таътилнинг муддати 12 иш кунидан иборат қисмидан бир вақтда таътилнинг қолган 12 иш кунидан эса бошқа вақтда фойдаланиши ёки уни қисмларга бўлиб (2,3,4 иш кунини бўйича ва хоказо) фойдаланиши мумкин.*

Ходимнинг илтимосига биноан таътилни қисмларга бўлиб фойдаланиш бевосита таътилар жадвалида назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолатда жадвалда ҳар бир қисмнинг аниқ муддати ва уларни бериш вақти кўрсатилади.

Қонун ҳужжатлари таътилни қисмларга бўлиш мажбуриятини иш берувчи зиммасига юкламайди, балки бунга йўл қўяди холос. Масалан, объектив сабаблар мавжуд бўлган тақдирда, таътилни узайтириш ёки бошқа муддатга кўчиришда қонун ҳужжатларида назарда тутилгани каби ходим таътилни қисмларга бўлишни талаб қилишга ҳақли эмас.

Таътидан чақириб олиш. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 147-моддасига мувофиқ таътидан чақириб олишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.


Шу сабабли ходим иш берувчининг таътил тугамасдан олдин иш-




га чиқиш тўғрисидага фармойишини бажаришни рад этиши меҳнат интизомининг бузилиши деб ҳисобланмайди.

Ўз навбатида, ходим ҳам таътилдан фойдаланишни тўхтатишга ва иш берувчидан таътилдан чақириб олиш тўғрисида фармойиш чиқаришни талаб қилишга ҳақли эмас.

Таътилдан чақириб олиш муносабати билан таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми ходимга мазкур иш йили давомида бошқа вақтда берилиши ёки Меҳнат кодексида назарда тутилган талабларга риоя қилган ҳолда кейинги иш йилининг таътилига қўшиб қўйилиши керак.

 *Масалан, агар ходимга таътилнинг қонун ҳужжатларига мувофиқ, жорий йилда фойдаланилиши шарт бўлган ва кейинги иш йилига кўчирилмайдиган қисмини иш йили тугагунга қадар беришнинг имконияти бўлмаса, уни таътилдан чақириб олиш мумкин эмас (ноқулай ёки ўзига хос меҳнат шароитида ишлаганлик учун қўшимча таътил ва бошқалар).*

Таътилдан чақириб олишда унинг фойдаланилмаган қисмини пуллик компенсация билан алмаштириш масаласи таътилни пуллик компенсация билан алмаштиришни назарда тутувчи умумий қоидаларга риоя этилган ҳолда ҳал этилиши мумкин. Бу фикрни тасдиқлаш учун муайян мисолларни кўриб чиқамиз.

 *Масалан, жорий йилда ходимга муддати 24 иш куни бўлган асосий узайтирилган таътил берилган.*

*Таътилда 15 кун бўлганидан кейин ходим ўзининг таътилдан чақириб олиншини, фойдаланилмаган кунларни эса (9 иш куни) пуллик компенсация билан алмаштиришни сўраб мурожаат этган. Иш берувчи бу ходимнинг илтимосини қаноатлантиришга ҳақли, чунки у мурожаат этилган пайтда таътилнинг қонун ҳужжатларига мувофиқ асли ҳолида фойдаланилиши шарт бўлган қисмини (15 иш куни) фойдаланиб бўлган эди. Бирок мазкур ҳолда чақириб олинганда таътилнинг фойдаланилмаган қисми (9 иш куни) учун бирон-бир пул тўловлари қилинмайди, чунки таътилни бериш пайтида унинг барча кунлари учун ҳақ тўланган эди. Шунингдек таътилнинг фойдаланилмаган кунлари ҳақи ушлаб қолинмайди ва таътилни пуллик компенсация билан алмаштирамасдан чақириб*

*олингандаги сингари уни беришининг янга муддати белгиланмайди.*

## **7.9. Таътиллер учун ҳақ тўлаш. Фойдаланилмаган таътиллер учун пуллик компенсация тўлаш**

Меҳнат кодексининг 148-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ йиллик меҳнат таътиллари даври учун ходимга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўлаш кафолатланади.

Барча ҳолларда, шу жумладан ходимга таътилнинг фойдаланилмаган ва бошқа вақтга кўчирилган қисми берилганда таътил учун ўртача иш ҳақини ҳисоб-китоб қилиш ходимнинг меҳнат таътили ёки унинг фойдаланилмаган қисми бошланмасидан олдинги охириги иш кундаги ойлик маоши ёки тариф буйича амалга оширилади.

Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарорига мувофиқ, ходим меҳнат таътилида бўлган даврда тариф ставкалари, хизмат маошлари миқдорлари оширилган тақдирда, таътилнинг ходим мазкур корхонада иш ҳақи миқдорлари оширилгандан кейин амалда фойдаланган кунларига тўғри келадиган иш кунлари сони учун ҳақ қайта ҳисоблаб чиқилади.

Таътил учун пул суммасини тўлаш жамоа шартномасида белгиланган муддатда, лекин таътил бошланмасидан олдинги охириги иш кундан кечиктирмай амалга оширилиши керак.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда, агар тарафлар ходимга ҳақ тўланадиган таътилни тўла ёки қисман асли ҳолида бериш тўғрисида келишувга эришмасалар, йиллик асосий ва кўшимча таътилларнинг фойдаланилмаган кунлари учун пуллик компенсация тўланиши керак.

Таътилни пуллик компенсация билан алмаштиришнинг умумий тартиби Меҳнат кодексининг 151-моддасида назарда тутилган.

Ана шу модданинг иккинчи қисмига мувофиқ ходимларга иш даврида, уларнинг хоҳишига кўра йиллик меҳнат таътилининг қонун ҳужжатларида белгиланган энг оз муддатидан (15 иш кундан) ортиқча қисми учун пуллик компенсация тўланиши мумкин.

Мазкур модданинг учинчи қисмида, ижтимоий таътилларнинг

барча турларидан, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бир қатор қўшимча таътиллاردан фақат асли ҳолида фойдаланилиши керак ва улар пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин эмаслиги мустаҳкамлаб қўйилган.

Меҳнат кодекси 151-моддаси учинчи қисмига кўра асосий минимал ёки асосий узайтирилган таътидан ташқари ходимларга белгиланган барча қўшимча таътиллари ҳам пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 151-моддаси учинчи қисмига мувофиқ энг кам муддати қонун ҳужжатлари билан белгиланган қуйидаги қўшимча таътиллари пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди, демак улардан фақат асли ҳолида фойдаланилиши мумкин:

– ноқулай ва ўзига хос меҳнат шароитида ишлаганлик учун бериладиган қўшимча таътиллари;

– оғир ва ноқулай табиий иқлим шароитларида ишлаганлик учун бериладиган қўшимча таътиллари.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда фойдаланилмаган таътил учун пуллик компенсация миқдорини ҳисоблаш таътил асл ҳолида берилганда тўланадиган ҳақ миқдори сингари тартибда амалга оширилади. Яъни ходимнинг ҳисоб-китоб қилинаётган кундаги ҳисоблаб чиқарилган ўртача бир кунлик иш ҳақи ўтган иш йили тугаган кундан то меҳнат шартномаси тугайдиган кунгача бўлган давр учун ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқарилган таътилнинг умумий муддатини ташкил этувчи иш кунлари сонига кўпайтирилади.



*Масалан, ходим умумий муддати 24 иш кунидан иборат меҳнат таътилидан фойдаланиб бўлган ўтган иш йили 10 февралда тугаган. 30 июнда ходим ўз хоҳишига кўра меҳнат шартномасини бекор қилган. Шу сабабли унга фойдаланилмаган таътилнинг 10 иш кунини учун компенсация тўланиши (24:12 ва ишланган 5 ойга кўпайтириши) керак.*

## 7.10. Ижтимоий таътиллер турлари

Қонун ҳужжатлари иш берувчи зиммасига ходимларга меҳнат таътиллеридан ташқари ижтимоий таътиллер ҳам бериш мажбуриятини юклайди.

Бу таътиллер меҳнат таътиллеридан фарқли равишда дам олиш ва меҳнат қобилиятини тиклаш учун эмас, балки қонунчилик билан назарда тутилган ижтимоий мақсадларда (боланинг маълум ёшга етгунича уни парваришлаш учун, ўқиш билан боғлиқ, илмий тадқиқот ишини якунлаш учун) берилади.

Меҳнат кодексининг 149-моддасига мувофиқ ходим қуйидаги ижтимоий таътиллерни олиш ҳуқуқидан фойдаланади.



## Ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари

Ҳомиладорлик ва туғиш таътилини олиш ҳуқуқига меҳнат шартномаси бўйича ишловчи барча аёллар иш стажи бўлишидан қатъи назар эгадирлар.

Меҳнат кодексининг 233-моддасига мувофиқ тукқунга қадар 70 календарь кун ва тукқандан кейин 56 календарь кун (туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда 70 календарь кун) муддати билан ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилади.

Белгиланган тартибда берилган вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варақаси ҳомиладорлик ва туғиш таътилини бериш учун асос бўлади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг умумий муддати жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқилиб, тиббий хулосада белгиланган кундан эътиборан аёлга тўлиқ берилади. Унинг тугаш санаси аёл туғишига қадар бундай таътилнинг неча кунидан фойдаланганидан қатъи назар ўзгармайди.

*Масалан, икки аёлга жорий йилнинг 1 январидан 5 майга қадар ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилган. Уларнинг иккаласида 70 календарь кундан кейин эмас, айтайлик, биттасида таътил бошлангач 64 календарь кундан кейин, бошқасида 72 календарь кундан сўнг бола туғилган. Шунга қарамай, иккала аёлнинг ҳам ҳомиладорлик ва туғиш таътили 5 майда тугайди.*

Кўрсатилган таътилнинг умумий муддати фақат қонун ҳужжатларида белгиланган ҳолатларда, хусусан, туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда кўпайтирилади. Бундай ҳолларда, таътилнинг умумий муддати 140 календарь кунгача кўпайтирилиши керак. Ҳомиладорлик ва туғиш таътилини кўпайтириш учун вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варақаси асос бўлиб уни беришда бу ҳисобга олинади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг муддати календарь кунларда ҳисобланиши сабабли, бу таътил ҳисобига фақат иш кунларигина эмас, балки дам олиш ва байрам кунлари ҳам қўшиб ҳисобланади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади. Бу таътил меҳнат стажига, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига, шунингдек кейинги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган стажга қўшилади. Ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида аёлга ўртача ойлик иш ҳақининг 100% миқдорида нафақа тўланади. Ҳомиладорлик ва туғиш таътили учун нафақалар тўланишида адолатлилик тамойилини таъминлаш мақсадида икки тоифадаги аёлларга нисбатан, яъни янги ишга кирган ҳамда ишдаги танаффуслардан сўнг меҳнат фаолиятини давом эттираётган аёлларга ишга қабул қилинган кунларидан бошлаб амалда ишлаган даврлари учун дифференциал ёндашган ҳолда нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби белгиланган. Ишга кирган ҳамда ишдаги танаффуслардан сўнг меҳнат фаолиятини давом эттираётган аёлларга ишга қабул қилинган кунидан бошлаб, амалда ишлаган даври учун дифференциал ёндашган ҳолда нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби белгиланган. Жумладан, ишга қабул қилинган кунидан бошлаб 12 ойгача амалда ишлаганларга – ўртача иш ҳақининг 75 фоизи миқдорида ҳомиладорлик ва туғиш таътилида бўлган даврига ҳамда ишга қабул қилинган кунидан бошлаб 12 ойдан ортиқ амалда ишлаганларга ҳомиладорлик ва туғиш таътилида бўлган даврларига ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида тайинланади<sup>116</sup>.

Меҳнат кодекси 235-моддасига мувофиқ янги туғилган болаларни бевосита туғруқхонадан фарзандликка олган ёки болаларга васий қилиб белгиланган шахсларга бола фарзандликка олинган (васийлик белгиланган) кундан бошлаб, бола туғилган кундан эътиборан 56 кун (икки ёки ундан ортиқ бола асраб олинган (васийлик белгиланган) тақдирда эса 70 календарь кун) ўтгунига қадар бўлган даврда нафақа тўланган ҳолда таътил берилади. Масалан, бола 1 январда туғилган, 10 январда эса фарзандликка олинган (васийлик белгиланган). Боланинг отасига (васийга) 10

---

<sup>116</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 27 декабрдаги ПҚ–2699-сон “Ўзбекистон Республикасининг 2017 йилги асосий макроектисодий кўрсаткичлари прогнози ва Давлат бюджети параметрлари тўғрисида”ги қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси 05.04.2018. № 06/18/5398/1004.

январдан эътиборан (фарзандликка олиш кунидан) 25 февралга қадар (бола туғилган кундан эътиборан 56 календарь кун ўтгунга қадар) таътил берилиши керак Бу ҳолда таътилнинг умумий муддати 48 календарь кунни ташкил этади. Ҳомиладорлик ва туғиш таътили сингари миқдорда ва тартибда тўланадиган нафақани тайинлаш учун асос бўладиган меҳнатга лаёқатсизлик варақаси худди шу давр учун белгиланган тартибда берилади. Икки ёки ундан ортиқ бола фарзандликка олинганда таътил муддати мувофиқ равишда улар туғилган кундан эътиборан 70 календарь кун ҳисобидан ҳисоблаб чиқарилади ва тайинланади. Кейинчалик фарзандликка олувчига (васийга) унинг хоҳишига кўра умумий асосларда бола икки ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш таътили берилади.

**Болани парваришлаш таътили.** Меҳнат кодексининг 234-моддасига мувофиқ ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаганидан кейин аёлнинг хоҳишига кўра иш стажидан қатъи назар, бола икки ёшга тўлгунга қадар парваришлаш учун ана шу даврда қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда нафақа тўлаш назарда тутилган.

Мазкур таътилдан боланинг отаси, бувиси, буваси ёки болани амалда парваришлаётган бошқа қариндошлари ҳам тўлиқ ёки уни қисмларга бўлиб фойдаланишлари мумкин.

Аёлнинг боласи икки ёшга тўлгунга қадар уни парваришлаш учун таътил берилишини сўраб мурожаат этиши, ўз қарорини ўзгартириш ва шу давр мобайнида исталган вақтда таътилдан умуман воз кечиш ёки фақат уни бирон-бир даврга тўхтатиб туриш ва ишга тушиш ҳуқуқидан маҳрум этмайди. Бунда тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки иш берувчи билан келишиб уйда ишлаган даврида аёлнинг болани парваришлаш нафақасини олиш ҳуқуқи сақланиб қолади.

Болани парваришлаш таътили вақти иш стажига, шу жумладан мутахассислиги буйича иш стажига ҳам қўшилади. Бироқ бу вақт, агар жамоа шартномасида ёки корxonанинг бошқа локал ҳужжатида ёхуд меҳнат шартномасида ўзгача ҳол назарда тутилмаган бўлса, навбатдаги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилмайди.

Болани парваришлаш таътили даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади, корхонанинг тугатилиши ҳоллари бундан мустасно.

Болани парваришлаш нафақаси боланинг онасига ёки болани амалда парваришлаётган бошқа қариндошига тайинланади. Бу нафақани тайинлаш ва тўлаш тартиби Меҳнат кодекси билан, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг 2002 йил 18 февралда тасдиқлаган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги 2002 йил 14 мартда рўйхатга олган “Ишлаётган оналарга болани икки ёшга тўлгунгача парвариш қилиш бўйича ҳар ойлик нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида Низом”<sup>117</sup> билан белгиланган. Нафақа бола икки ёшга тўлгунга қадар ҳар ойда республикада белгиланган энг кам иш ҳақининг 200 фоизи миқдоридан, парваришланаётган болалар сони ва нафақа олувчи шахснинг меҳнат стажидан қатъи назар, тўланади. Нафақа бола икки ёшга тўлган ойга қадар тўланади.

Болани парваришлаш учун бериладиган нафақани тўлаш қуйидаги ҳолларда тўхтатилади:

- парваришланаётган бола икки ёшга тўлганда;
- бола тўлиқ давлат таъминоти учун ихтисослаштирилган муассасага (чақалоқлар уйига) жойлаштирилганда;
- бола вафот этганда;
- оила бола билан доимий яшаш учун Ўзбекистон Республикасидан ташқарига чиқиб кетганда.

Одатда, болани парваришлаш учун бериладиган таътилдан (бола икки ёшга тўлгунга қадар қисман ҳақ тўланадиган таътилдан ҳам, бола уч ёшга тўлгунга қадар иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътилдан ҳам) боланинг онаси фойдаланади. Меҳнат кодекси 234-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ болани парваришлаш учун бериладиган таътиллardan боланинг отаси, бувиси, буваси ёки болани амалда парваришлаётган бошқа қариндоши ҳам тўлиқ ёки уни

---

<sup>117</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг, Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг “Ишлайдиган оналарга бола икки ёшга етгунга қадар уни парвариш қилганлиги учун ҳар ойлик нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида” Қарори Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2002 йил 14 мартда 1113-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган



қисмларга бўлиб фойдаланишлари мумкин. Бунда болани парваришlash учун бериладиган таътилдан боланинг онаси эмас, оиланинг бошқа аъзоси фойдаланадиган ҳолларни икки гуруҳга бўлиш мумкин. Уларнинг биринчиси жумласига муайян ҳолатлар туфайли боланинг онаси мазкур таътилдан тўлиқ ёки қисман фойдалана олмайдиган ҳолларни киритиш керак бўлади (онанинг вафот этиши, унинг болани парваришlashга халақит берувчи ногиронлиги, онанинг стационар даволаш муассасасида даволанишда бўлиши, онанинг оналик ҳуқуқидан маҳрум этилиши ва ҳоказо). Бундай ҳолларда болани она ўрнига парваришlashни хоҳловчи шахс болани парваришlash учун бериладиган тегишли таътиллари ва нафақани олиш учун ариза ва боланинг туғилганлиги тўғрисидаги гувоҳноманинг кўчирма нусхасидан ташқари она боласини парваришлай олмаслигини тасдиқловчи ҳужжатлари (она вафот этганлиги ҳақидаги гувоҳномани, оналик ҳуқуқидан маҳрум этилганлиги ҳақида суд органлари берган маълумотномани ва бошқа шу кабиларни) ҳам тақдим этиши керак.

Меҳнат кодексининг 234-моддаси учинчи қисми болани парваришlash учун бериладиган таътиллардан фойдаланиш имкониятини она уни парваришлай олмайдиган ҳоллар билангина чеклаб қўймайди, ҳатто она болани парваришlashи мумкин бўлганда ҳам, амалдаги қонун ҳужжатлари болани ким парваришlashи тўғрисидаги масалани айнан оила ҳал этиши имкониятини беради.

Болани парваришlash учун бериладиган таътиллари расмийлаштириш пайтида она ўрнига болани амалда парваришлайётган шахс боланинг онаси шу таътилдан фойдаланмаётганлиги ва болани парваришlash нафақасини олмаётганлиги ҳақида унинг иш (ўқиш, хизмат) жойидан маълумотнома тақдим этиши зарур.

Болани парваришlash таътиллари болаларни туғруқхонадан эмас, четдан фарзандликка олган (васийлик белгиланган) шахсларга ҳам берилади. Тушунтириш бериб ўтилганидек, болаларни бевосита туғруқхонадан фарзандликка олинганда (васийлик белгиланганда) болани парваришlash таътиллари бериш Меҳнат кодексининг 235-моддасида назарда тутилган тартибда амалга оширилади. Бироқ бу болаларни бошқа муассасалардан (масалан, болалар уйидан)

фарзандликка олувчиларга болани парваришlash таътиллари бериш рад этилиши мумкин деган маънони билдирмайди. Меҳнат кодексининг 238-моддасига кўра аёлларга оналик билан боғлиқ ҳолда бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар (тунги ишларга ва иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб этиш ва хизмат сафарларига юборишни чеклаш, шунингдек қўшимча таътиллар бериш, имтиёзли иш режаларини ўрнатиш ҳамда меҳнат тўғрисидага қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган бошқа кафолатлар ва имтиёзлар) онасиз болаларни (она вафот этган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум этилган, узоқвақт даволаш муассасаларида бўлган ва болалари тўғрисида она сифатида ғамхўрлик қилмаган бошқа ҳолларда) тарбиялаётган оталарга, шунингдек вояга етмаган болаларнинг васийларига (ҳомийларига) ҳам татбиқ этилади.

Меҳнат кодексининг 232-моддасига мувофиқ ўн икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга ҳар йили уч иш кунидан кам бўлмаган муддат билан ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилади.

Бу таътилни бериш тартиби уни татбиқ этишда ҳисобга олиниши зарур бўлган бир қатор хусусиятларга эга. Жумладан:

1) Меҳнат кодексининг 149-моддаси бу таътилни ижтимоий таътиллар жумласига киритади. Бундай таътилни беришда ижтимоий таътиллар учун назарда тутилган умумий қоидаларга риоя этилади. Жумладан, Меҳнат кодекси 151-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ ижтимоий таътилларнинг барча бошқа турлари сингари мазкур таътилдан фақат асл ҳолида фойдаланиш мумкин, уни пуллик компенсация билан алмаштиришга, кейинги иш йилига кўчиришга, бинобарин, бу таътилларни бир неча йил учун жамлашга йўл қўйилмайди;

2) Меҳнат кодекси 232-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ мазкур таътил айна чоғда қўшимча таътил ҳисобланади. Демак, уни беришда меҳнат таътилининг умумий муддатини жамлашнинг Меҳнат кодексининг 140-моддасида назарда тутилган тартибига, яъни 48 иш кунидан ошиб кетмаслигига риоя этилиши керак. Бу унинг ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор деярли ҳар бир аёлга берилишини

таъминлайди;

3) Меҳнат кодекси 232-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган қўшимча ижтимоий таътил аёлнинг хоҳишига кўра ё меҳнат таътилига қўшиб берилиши ёки тегишли иш йили давомида исталган вақтда алоҳида фойдаланилиши мумкин;

4) Меҳнат кодекси кўриб чиқиладиган таътилнинг фақат энг кам муддатини назарда тутди. Бундан шундай хулоса чиқариш мумкинки, ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёл қаерда ишлашидан қатъи назар, иш берувчи унга уч иш кунидан кам бўлмаган муддат билан қўшимча таътил бериши шарт. Айни чоғда жамоа келишувида, жамоа шартномасида ёхуд меҳнат шартномасида бундай таътил муддатини узайтириш назарда тутилиши мумкин;

5) қўшимча таътилни беришда Меҳнат кодексининг 38-моддасига мувофиқ аёлларга оналик билан боғлиқ ҳолда бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар (тунги ишларга ва иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишни ва хизмат сафарларига юборишни чеклаш, шунингдек қўшимча таътиллари бериш, имтиёзли иш режимларини ўрнатиш ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган бошқа кафолатлар ва имтиёзлар), онасиз болаларни (она вафот этган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум этилган, узоқ вақт даволаш муассасаларида бўлган ва болалари тўғрисида она сифатида ғамхўрлик қилмаган бошқа ҳолларда) тарбияладиган оталарга, шунингдек вояга етмаган болаларнинг васийларига (ҳомийларига) ҳам татбиқ этилади. Кўрсатилган кафолатлар ва имтиёзлар, шунингдек ота-она ғамхўрлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбия қиладиган бувига, бувага ёки бошқа қариндошларга ҳам берилади. Меҳнат кодекси 232-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган қўшимча ижтимоий таътилни олиш ҳуқуқидан, агар юқорида келтирилган ҳолатлар мавжуд бўлса, боланинг отаси, унга васийлик (ҳомийлик) қилувчи, шунингдек ота-она ғамхўрлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбия қиладиган бувиси, буваси ёки бошқа қариндошлари фойдаланадилар. Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ ёшдаги боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар уч кунлик ҳақ тўланадиган таътилдан ташқари камида 14 календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда йиллик таътил ҳам олиш ҳуқуқига эгадирлар.

## **Ўқиш билан боғлиқ таътиллار.**

Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимлар меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган тартибда иш жойидан ҳақ тўланадиган қўшимча таътилга чиқиш, қисқартирилган иш ҳафтаси шароитида ишлаш ва бошқа имтиёзлар олиш ҳуқуқига эгаликлари Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида белгилаб қўйилган.

Ўз мақсадига кўра ўқув таътили кириш, курсдан-курсга ўтиш ёки битириш имтиҳонларини топшириш, лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш учун диплом лойиҳасини тайёрлаш ва ҳимоя қилиш даврида берилиши мумкин ва ҳоказо. Одатда, ўқув таътиллари даврида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади. Шу билан бир вақтда, олий ўқув юртлирига кириш имтиҳонлари топширишга рухсат этилган ходимларга олий ўқув юртлирига кириш учун камида ўн беш календарь кун, муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади, ўқув юртлири жойлашган ерга бориш ва қайтиб келиш вақти бу ҳисобга кирмайди. Меҳнат кодексининг 256-моддаси олий ва ўрта махсус ўқув юртлирида таълим олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш даврида қуйидаги тартибда: биринчи ва иккинчи курсда таълимнинг кечки шаклида олий ўқув юртлирида таълим олаётганларга ҳар йили камида йигирма календарь кун, ўрта махсус ўқув юртлирида таълим олаётганларга ҳар йили камида ўн календарь кун, олий ва ўрта махсус ўқув юртлирида сиртдан таълим олаётганларга эса ҳар йили камида ўттиз календарь кун; учинчи ва ундан кейинги курсда таълимнинг кечки шаклида олий ўқув юртлирида таълим олаётганларга ҳар йили камида ўттиз календарь кун, ўрта махсус ўқув юртлирида таълим олаётганларга ҳар йили камида йигирма календарь кун, олий ва ўрта махсус ўқув юртлирида сиртдан таълим олаётганларга эса ҳар йили камида қирқ календарь кун; олий ва ўрта махсус ўқув юртлирида битирув имтиҳонларини топшириш даврида камида ўттиз календарь кун; диплом лойиҳасини (ишини) тайёрлаш ва ёклаш даврида олий ўқув юрти талабаларига тўрт ой, ўрта махсус ўқув юрти талабаларига эса

икки ой муддат билан ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда қўшимча таътиллار берилишини назарда тутади.

Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга йиллик таътиллارни иш берувчи уларнинг хоҳишига кўра имтиҳонлар ва лаборатория-имтиҳон сессиялари вақтига тўғрилаб бериши шарт.

Иш берувчи олий ўқув юртларида сиртдан таълим олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш мақсадида ўқув юрти жойлашган ерга бориши ва у ердан қайтиб келиши учун ҳамда диплом лойиҳаси (иши) тайёрлаш ва уни ёқлаш ёки битирув имтиҳонларини топшириш учун бориб келинганда йилига бир марта йўл киранинг эллик фоиздан кам бўлмаган қийматини тўлаши назарда тутилган.

### **Ижодий таътиллار.**

Ижодий таътиллар. Меҳнат кодексининг 285-моддасига мувофиқ ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга қўшиб олиб бораётган шахсларга докторлик диссертациясини яқунлаш, шунингдек дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар ёзиш учун асосий иш жойида ўртача ойлик иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда ижодий таътиллار берилади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарорига мувофиқ илмий даражаларга даъвогарлар докторлик диссертацияларини, шунингдек дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмаларнинг муаллифлари қўлёзмаларини яқунлашлари учун шарт-шароит яратиш мақсадида ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан муваффақиятли қўшиб олиб бораётган шахсларга асосий иш жойида ўртача ойлик иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда докторлик диссертациясини яқунлаш учун олти ойгача муддат билан ижодий таътил берилади.

Ижодий таътиллار учун ҳақ тўлаш белгилаб қўйилган иш ҳақи фонди, шунингдек илмий кадрларни тайёрлаш учун назарда тутиладиган маблағлар доирасида амалга оширилади.

Жамоа келишувлари, жамоа шартномаси ёхуд иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи

ўртасидаги келишувга биноан ижодий таътиллارнинг юқорида кўрсатилган муддати корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан кўпайтирилиши мумкин.

Ижодий таътилларни бериш ходимга белгиланган йиллик меҳнат таътилларининг муддатига таъсир этмайди. Иш берувчи ходимнинг хоҳишига кўра меҳнат таътилини ижодий таътилга тўғрилаб бериши шарт.

Ижодий таътил:

- давлат олий ўқув юртлари ва илмий-тадқиқот муассасаларининг ходимларига – директор (ректор) томонидан шу муассасалар Илмий кенгашининг тавсияномаси тақдим этилгандан кейин;

- бошқа давлат корхоналари, ташкилотлари ва муассасаларининг ходимларига – вазирлик (идора) томонидан даъвогар бириктириб қўйилган олий ўқув юрти ёки илмий-тадқиқот муассасаси илмий кенгашининг тавсияномаси тақдим этилгандан кейин берилади.

Илмий даража даъвогарларига ижодий таътилни расмийлаштириш учун кафедра (бўлим, лаборатория ва ҳоказо) Илмий кенгашга асослантилган илтимоснома йўллайди.

Ижодий таътил бериш тўғрисидаги тавсияномалар Илмий кенгашлар томонидан илмий ишнинг долзарблигини, ўтказилган тадқиқотлар кўламини ва таътил вақти ичида диссертацияни яқунлаш имкониятларини ҳисобга олган ҳолда берилади.

Илмий кенгашнинг тавсиясида диссертацияни яқунлаш учун зарур бўлган таътилни бериш вақти ва муддатлари кўрсатилади.

Ижодий таътил олган шахслар таътил тугаганидан кейин қилинган иш тўғрисида ҳисобот тақдим этадилар.

Ижодий таътиллар асосий иш жойида давлат олий ўқув юртлари, илмий-тадқиқот муассасаларининг ходимларига дарсликлар ёки ўқув-услубий қўлланмалар ёзиш учун олий ўқув юрти, илмий-тадқиқот муассасаси Илмий кенгашининг тавсияномасига биноан берилади.

Иш муаллифлар жамоалари томонидан ёзилганда ижодий таътил муаллифлар жамоасининг барча аъзолари томонидан имзоланган ёзма аризага биноан муаллифлар жамоасининг аъзоларидан бирига берилади. Муаллифлар таътилни ўзаро тақсимлашга ҳам ҳақлидирлар.

Ижодий таътил тугаганидан кейин муаллиф олий ўқув юрти, илмий-тадқиқот муассасасининг Илмий кенгашига ишнинг қулёзмаси тариқасидаги ҳисоботни, асосий иш жойидаги муассаса, корхона, ташкилот раҳбарига эса иш якунлангани тўғрисидага тасдиқловчи ҳужжатни тақдим этади.

Ижодий таътиллари бериш ва уларнинг муддати нодавлат олий ўқув юртлари, илмий-тадқиқот муассасалари, корхоналари, муассасалари ва ташкилотларида жамоа шартномасида (агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касоба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан) ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасида юқорида кўриб чиқилган тартибга мувофиқ равишда белгилаб қўйилади.

### **Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллари.**

Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътилниги номи амалда унинг хусусиятларини акс эттиради. Бошқа таътиллардан фарқли равишда бу таътил даврида унинг муддатидан қатъи назар, ходимнинг иш ҳақи сақланиб қолмайди. Бошқа барча таътиллар учун ҳам хос бўлган умумий хусусият шуки, бундай таътилда бўлинадиган бутун давр мобайнида ходимнинг иш жойи (лавозими) сақланиб қолади.

Меҳнат кодекси 150-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ ходимнинг аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у ўн икки ойлик давр мобайнида жами уч ойдан ортиқ бўлмаслиги керак.

Демак, иш берувчи ҳеч қандай ҳолатда ходимнинг розилигисиз уни иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътилга чиқаришга ҳақли эмас.

Меҳнат кодекси 150-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши шарт:

1941–1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахсларга – ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;

ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига – ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;

икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани парвариш қилаётган аёлларга;

ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёлларга – ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар.

Бундан ташқари, Меҳнат кодексининг 254-моддасига мувофиқ иш берувчи кириш имтиҳонлари топширишга рухсат этилган ходимларнинг илтимосига биноан кириш имтиҳонлари топширишга рухсат этилган ходимларга ўқув юртлари жойлашган ерга бориш ва қайтиб келиш вақти бу ҳисобга кирмаган ҳолда олий ўқув юртларига кириш учун камида ўн беш календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади.

Бундай таътилни бериш учун ўқув юртининг тегишли буйруғидан кўчирма ва ходимнинг аризаси асос бўлади.

Олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг охириги курсларида ўқиётган ходимларга таътил даврида талабалар ва ўқувчиларга умумий асосларда стипендия тайинланиши кафолати билан диплом лойиҳасига материаллар тўплаш учун ўттиз календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади.

Агар меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда ёки бевосита меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган бўлса, бошқа ҳолларда ҳам иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши керак. Меҳнат кодекси мазкур моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, иш берувчи 1941–1945 йиллардаги уруш қатнашчилари бўлган ходимларнинг ва имтиёзлари жихатидан уларга тенглаштирилган шахсларнинг илтимосига биноан ҳар йили 14 календарь кунгача муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши шарт.

Кўрсатиб ўтилган муддатлар доирасидаги иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил уларнинг йиллик меҳнат таътилига қўшилиши ёки қисмларга бўлиб фойдаланиш мумкин. Иш берувчи ходимга бу таътилни беришни рад этишга ҳақли эмас, чунки мазкур модда ходимга бундай таътилни ҳар йили беришни иш берувчининг зиммасига юклаган. Бу таътилни дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун бериладиган қўшимча таътил деб ҳисоблаш керак. Демак, Меҳнат кодекси 144-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ



уруш қатнашчилари ундан асосий таътил каби ёзги ёки ўзлари учун қулай бўлган бошқа вақтда фойдаланишга ҳақлидирлар.

Уруш қатнашчилари жорий йилда бундай таътилдан фойдаланишдан воз кечишга ҳақлидирлар. Бироқ бу уларга ана шу таътилни кўчириш ва уни кейинги иш йилида беришни талаб қилиш ҳуқуқини бермайди. Бундай таътил фақат иш берувчининг розилиги билан олиниши мумкин.

Мазкур модданинг иккинчи қисмига мувофиқ иш берувчи ҳар йили уларнинг хоҳишига кўра 14 календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши шарт.

Бу таътилни I ва II гуруҳ ногиронларига ҳам дам олиш ва меҳнат қобилиятини тиклаш учун бериладиган қўшимча таътил деб ҳисоблаб, Меҳнат кодекси 144-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ улар бу таътилдан ёзги ёки ўзлари учун қулай бўлган бошқа вақтда фойдаланишга ҳақлидирлар.

Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътил фақат ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин.

Иш вақтидан ташқари ишлар одатда оширилган иш ҳақи тўлаш билан компенсация қилинади. Аммо баъзи ғарб давлатларида, жумладан, Франция, ФРГ, Италия, Бельгия, Нидерландия, Дания, Швейцария, Люксембургда иш вақтидан ташқари ишлар учун отгул бериш йўли билан компенсация қилиниши жамоа шартномаларида назарда тутиб қўйилган.



## **ИЛОВА:**

Ғарб давлатларида ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилларининг муддати

Мамлакат	Қонунга кўра	Жамоа шартномаларига кўра (ўртача муддати)
----------	--------------	--

АҚШ	10-20 кун	1–6 ҳафта
Буюк Британия	3 ҳафта	4–6 ҳафта
Япония	2–4 ҳафта	қонунда белгиланганидек
Германия Федератив Республикаси	5–6 ҳафта	4–6 ҳафта
Канада	4 ҳафта	1–7 ҳафта
Австрия	5 ҳафта	қонунда белгиланганидек
Бельгия	5 ҳафта	4–5 ҳафта
Дания	5 ҳафта	5 ҳафта
Финляндия	4 ҳафта	5–6 ҳафта
Франция	4 ҳафта	5–6 ҳафта
Греция	4 кун	қонунда белгиланганидек
Исландия	3 ҳафта	қонунда белгиланганидек
Ирландия	5 ҳафта	4 ҳафта
Люксембург	3 ҳафта	қонунда белгиланганидек
Нидерландлар	4 ҳафта	4–5 ҳафта
Норвегия	1 кун	қонунда белгиланганидек
Португалия	4 ҳафта	қонунда белгиланганидек
Испания	5 ҳафта	қонунда белгиланганидек
Швеция	5 ҳафта	5–8 ҳафта
Швейцария	4 ҳафта	4–5 ҳафта
Австралия	3 ҳафта	4 ҳафта



### Назорат саволлари ва топшириқлар

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси 38-моддасида фуқароларнинг дам олишга бўлган ҳуқуқи белгиланган. Ходимнинг

дам олиш ҳуқуқига бўлган кафолатлардан бири иш вақти муддатининг чегараланганлигидир.

*Дам олиш вақти тушунчасини беринг. Дам олиш вақтининг қандай турлари бор? Дам олиш кунлари ва байрам (ишланмайдиган) кунлари ходимларни ишга жалб этиш бўйича қонунчиликда қандай кафолатлар назарда тутилган?*

2. Меҳнат таътили – барча ходимларга, дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда бериладиган, календарь бўйича иш кунлари билан ҳисоблаб чиқариладиган иш вақтидан ҳоли вақт.

*Кўшимча таътиллارни бериш тартиби. Таътиллار графигини тузиш, тасдиқлаш тартиби ва унинг аҳамиятини тушунтиринг.*

3. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ходимнинг хоҳишига кўра таътилни қисмларга бўлиш ва ходимнинг розилиги билан таътилдан чақириб олишга йўл қўяди.

*Таътилни қисмларга бўлиш ва таътилдан чақириб олиш бир-биридан қайси белгиларига кўра фарқланади? Таътилдан чақириб олиш билан боғлиқ кафолатларни таъминлаб бериш тартиби.*

4. Қоида тариқасида, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси бўйича таътилни пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

*Қайси ҳолларда меҳнат таътилини пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилади? Йиллик таътилни пуллик компенсация қилиш билан боғлиқ қандай кафолатлар мавжуд?*

5. Қонун ҳужжатларига мувофиқ айрим тоифадаги ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятларини ҳамда бошқа ҳолатларни эътиборга олиб асосий узайтирилган таътиллار белгиланади.

*Қайси тоифадаги ходимларга асосий узайтирилган таътиллار берилади? Улардан фойдаланишда қандай кафолатлар назарда тутилган?*

6. Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллار ўзига хос хусусиятга эга бўлиб, бошқа турдаги таътиллардан фарқли равишда ушбу таътил даврида ходимлар учун унинг муддатидан қатъи назар, иш ҳақи сақланмайди.

*Иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш тартиби қандай? Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллار бўйича қонунчиликда қандай кафолатлар назарда тутилган?*

7. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ходимлар учун меҳнат таътилларида ташқари ижтимоий таътиллари беришни ҳам назарда тутди.

*Ижтимоий таътиллари бериш тартиби ва уларнинг муддати. Ижтимоий таътиллари беришда қандай кафолатлар назарда тутилган?*



### Мавзу юзасидан масалалар

1. Кичик корхона раҳбарининг буйруғи билан барча ходимлар учун якшанба иш куни деб эълон қилинди. Корхона лаборанти Жўраева дам олиш куни ишга чиқмаганлиги сабабли интизомий жазога тортилди.

Жўраева бундан норози бўлиб меҳнат низолари комиссиясига шикоят қилди, у ўз шикоятида икки ёшга тўлмаган фарзанди борлиги ҳамда 80 ёшдан ошган онасига қараб турганлиги сабабли ишга чиқа олмаганини кўрсатди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

2. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлганлиги учун Лукманова асосий меҳнат таътилидан ташқари қўшимча таътил олиш ҳуқуқига эга. Унга олдинги иш йили учун меҳнат таътили берилмаган. Фарғона шаҳрида яшовчи қизининг олдида бориб келиш мақсадида икки йиллик меҳнат таътилини қўшиб беришларини сўраб, раҳбариятга мурожаат қилди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

3. Меҳнат таътили бериш жадвалига кўра Калонов 2012 йилнинг 1 март куни меҳнат таътилига чиқарилди. Асосий меҳнат таътили 30 кун, зарарли омиллар таъсир этадиган ишларда ишлаганлиги учун ҳақ тўланадиган қўшимча 9 кунлик таътилдан фойдаланиш ҳуқуқига эга. Бундан ташқари, дам олиш кунларида ишлаганлиги (январ-февраль ойлари) учун 3 кунлик отгул беришларини сўради.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

4. Корхона раҳбарининг буйруғи билан Сафаров ва Ҳошимовларнинг меҳнат таътили кейинги йилга кўчирилди.

Улар бундан норози бўлиб таътилни кўчирилишига қарши эканликларини билдирдилар.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

5. Маматов корхона раҳбарига мурожаат қилиб, оилавий сабабларга кўра ўн кунлик иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил беришни сўради. Унинг илтимоси рад этилди.

Маматов шикоят аризаси билан мурожаат қилди ва унда ўзининг ўрин қатнашчиси эканлиги ва II гуруҳ ногирони эканлигини кўрсатиб иш берувчи қарори нотўғри эканлигини айтди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***



## Глоссарий

**Дам олиш вақти** - қонун ҳужжатларига кўра ходим ўзининг меҳнат вазифаларини бажаришдан озод қилинган ва сарфланган жисмоний ҳамда маънавий-руҳий қувватини қайта тиклаши лозим бўлган вақти.

**Дам олиш ҳуқуқи** ёлланиб ишловчи ходимларга берилган ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлардан (Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси 38-моддаси) дам олиш ҳуқуқи ва уни амалга оширилиши Меҳнат кодекси ва бошқа қонун ҳужжатлари билан кафолатланади.

**Байрам кунлари** – бу мамлакат ҳаёти учун, унинг тарихи учун ёки халқи учун муҳим аҳамиятга молик воқеа-ҳодисага бағишлаб белгиланган тартибда эълон қилинган календарь санадир.

**Йиллик меҳнат таътили** - Ўзбекистон Республикасининг Конституциясига мувофиқ ёлланиб ишловчи ходимлар учун кафолатлаб қўйилган йиллик дам олиш вақти. Бу даврда ходимнинг

иш жойи (лавозими, вазифаси) ҳамда ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

**Мехнат таътиллари** – ҳар бир шахс дам олиш ҳуқуқининг энг асосий кафолатларидан бири иш вақти муддатининг чекланганлигидир. Дам олиш ҳуқуқининг энг муҳим кафолатларидан бири дам олиш вақти турларининг қонун ҳужжатлари асосида мустаҳкамлаб берилганлиги ҳамда аксариятининг энг кам муддати аниқлаб қўйилганлигидир

**Қўшимча таътилар** – ёлганиб ишловчи ходимларга муайян холларда асосий таътилига қўшимча равишда бериладиган мехнат таътили.



## МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ

Мазкур бобда меҳнатга тўлаш, кафолатли ва компенсация тўловлари меҳнат ҳуқуқининг асосий институтлари сифатида кўриб чиқилган. Хусусан, ушбу бобда меҳнатга ҳақ тўлаш тушунчаси, тизимлари ва шакллари, меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида амал қиладиган тамойиллар, меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори ва муддатлари, иш ҳақини ҳисоблаб чиқиш тартиби ва иш ҳақидан ушлаб қолиш асослари, шунингдек, кафолатли ва компенсация тўловларини тўлаш асослари ва тартиблари меҳнат қонунчилиги асосида ёритилган.

### 8.1. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ ТУШУНЧАСИ, ТИЗИМЛАРИ ВА ШАКЛЛАРИ

**Калит сўзлар:** меҳнатга ҳақ тўлаш, иш ҳақи, меҳнат ҳақининг энг кам миқдори, меҳнат ҳақи шакли, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими, тариф тизими, тарифсиз тизим, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар, район коэффициентлари, кафолатли тўловлар, компенсация тўловлари.

Меҳнатнинг миқдори ва сифатига яраша ҳақ олиш, тенг меҳнат учун тенг ҳақ тўлаш, меҳнатга ҳақ тўлашда камситишларга йўл қўймаслик, меҳнат ҳақи минимал миқдорининг қонун билан белгиланиши, меҳнат ҳақи юқори миқдорининг чекланмаслиги каби тамойиллар Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида ўз ифодасини топган.

Меҳнат соҳасида «меҳнатга ҳақ тўлаш» ва «иш ҳақи» каби ҳуқуқий терминлардан фойдаланилади. Буни Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 9-бобидаги айрим моддаларни (153, 162, 163, 164) таҳлил қилиб кўриш мумкин. Ҳуқуқий нуқтаи назардан “меҳнатга ҳақ тўлаш” ходимга олдиндан қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган миқдорларда ҳақ олишни кафолатловчи тизим ҳисобланади. “Иш ҳақи” эса ходим амалда бажарган ишининг миқдори ва сифатига қараб бериладиган тўлов сифатида намоён бўлади.

Иш ҳақи иқтисодий ва ҳуқуқий категория сифатида бир-биридан фарқланади. Иқтисодий адабиётларда иш ҳақи деганда ижтимоий

маҳсулотда ходимнинг пул шаклидаги ҳиссаси, яъни ходимлар меҳнатининг миқдори, сифати ва унумдорлигига қараб миллий маҳсулотдан оладиган улушнинг пулдаги ифодаси тушунилади. Иқтисодий категория сифатида иш ҳақи манбани аниқлайди. Давлат муассасаларида бюджет ҳисобидан ажратиладиган маблағлар, ишлаб чиқариш корхоналарида эса олинган соф даромад иш ҳақининг асосий манбаси ҳисобланади.

Иш ҳақи ҳуқуқий категория сифатида меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича меҳнат ҳуқуқий муносабат иштирокчиларининг ҳуқуқ ва мажбуриятларининг йиғиндисини ташкил қилади. Жумладан, ходимнинг иш ҳақини олишга бўлган ҳуқуқи ҳамда иш берувчининг иш ҳақини ўз вақтида ва тўлиқ миқдорда тўлаш мажбурияти иш ҳақининг ҳуқуқий категория эканлигини белгилаб беради.

Бажарилган иш учун тўлов шакли сифатида иш ҳақи бошқа тўлов шаклларида ажралиб туради. Хусусан, иш ҳақи учун қуйидаги хусусиятлар хосдир:

а) иш ҳақи ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнида жонли меҳнат сарфи учун тўловдир;

б) иш ҳақи асосий ва қўшимча қисмларга бўлинади;

в) иш ҳақи давлат ёки локал усуллар ёрдамида тартибга солинади;

г) иш ҳақи учун давлат минимал миқдори белгиланган бўлади.

Мисол учун иш ҳақи жонли меҳнат сарфи учун тўлов сифатида бошқа тўловлар (кафолатли ва компенсация тўловлари, моддий ёрдамлар, фойдадан олинандиган улушлар, нафақалар)дан фарқ қилади. Масалан, кафолатли ва компенсация тўловлари ходим узрли сабабларга кўра меҳнат нормаларини бажармаганда тўланади. Иш ҳақи эса бажарилган меҳнатнинг миқдори ва сифатига боғлиқ тарзда амалга оширилади. Меҳнатнинг миқдори унинг давомийлигини, сифати эса бажариладиган ишнинг мураккаблигини билдиради.

Иш ҳақи таркибий жиҳатдан икки қисмдан: асосий иш ҳақи ва қўшимча иш ҳақидан иборат. Иш ҳақининг асосий қисмини **тариф ставкалари** ва **мансаб маошлари(окладлар)** ташкил қилади ҳамда улар марказлашган тартибда тасдиқланиб, олдиндан белгиланган фондлар ҳисобидан тўланади ва мазкур корxonанинг фойдасига боғлиқ бўлмайди. Ходимларга бажарилган иш учун ҳамма вақт асосий иш ҳақи тўланиши лозим бўлади. Тўлов олдиндан белгиланган норма бўйича амалга оширилади (иш ҳақининг тариф



нормалари корхона ва ташкилотларда ўзгартирилиши мумкин эмас, қонунда тўғридан-тўғри кўрсатилган ҳоллар бундан мустасно.

Иш ҳақининг қўшимча қисмини **мукофот, устама ва қўшимча тўловлар** ташкил қилиб, ушбу тўловларни амалга ошириш корхоналарнинг оладиган фойдаси ва рентабеллигига бевосита боғлиқ бўлади. Шунинг учун олинган фойда бевосита ходимнинг мукофот ҳажмига таъсир қилади. Қўшимча тўловларни тўлаш манбаи корхоналарда ташкил этиладиган моддий рағбатлантириш фонди ҳисобланади (айрим ҳолларда давлат бюджети ҳисобидан).

□ Меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида **тариф** ва **тарифсиз тизим** амал қилади. Бюджет соҳасида банд бўлган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашнинг асосида меҳнатни нормалаш усули ётади. Меҳнатни нормалаш тарифларни олдиндан белгилаб олишни тақозо қилади ҳамда улар марказий тартибда (давлат-ҳуқуқий тартибга солиш) ишлаб чиқилади.

Иш ҳақининг тарифлари асосий тартибга солувчи мезон бўлиб ҳисобланади. Иш ҳақининг тарифи ўзида турли хил меҳнатнинг мураккаблиги, оғирлиги ва ижтимоий аҳамиятига боғлиқ ҳолда унинг баҳосини ифодалайди. Иш ҳақининг тарифи икки хил шаклда амал қилади:

- а) ходимларга иш ҳақи тўлашнинг тариф тизими шакли;
- в) раҳбар лавозимлар учун мансаб маошлари тизими шакли.

**Тариф тизими** – ходимларнинг иш ҳақи миқдорини уларнинг малакаси, меҳнатининг унумдорлиги, хусусияти ва шароитга, улар бажарадиган ишнинг мураккаблигига, ишлаб чиқариш тармоғи, корхоналарнинг ҳудудий жойлашиши, қўлланиладиган иш ҳақининг шаклларига кўра табақалаштириш ва тартибга солишга асос бўладиган нормативлар мажмуасидир. Тариф тизими ёрдамида давлат меҳнатга ҳақ тўлашнинг дифференциациясини амалга оширади.

Тариф тизими ўзига қуйидаги элементларни бириктиради:

- тариф-малака маълумотномаси (хизматчилар лавозимлари малака маълумотномаси);
- тариф сеткаси;
- тариф ставкаси (мансаб маоши);
- тариф коэффициентлари;
- ноқулай меҳнат шароитларидаги ишлар учун устама ва турли қўшимча тўловлар (район коэффициентлари).

**Тариф-малака маълумотномаси** – муайян тармоқда бажариладиган ишлар рўйхатини, бу ишларнинг малака хусусиятини, ходимнинг билим даражаси, ишлаб чиқариш маҳорати, усуллари ва бошқаларга қўйиладиган талабларни ўз ичига олувчи норматив ҳужжатдир. Тариф-малака маълумотномаси ишни тарификация қилиш ва ходимларга разрядлар бериш учун белгиланган ҳамда у ўзида барча иш касблари учун иш тури ва ишлаб чиқариш бўйича бўлимларга гуруҳланган ҳолда тариф-малака жамини ифодалайди. Тариф-малака маълумотномаси ёрдамида анча мушкул вазифа, яъни турли ишларни уларнинг мураккаблик даражасига қараб таққослаш ҳал қилинади.

Тариф-малака маълумотномасида бир касб учун қуйидагилар келтирилган: касб номи ва тариф разряди, малакасининг тавсифи, малака разряди олиш учун ходимга қўйиладиган минимал талаблар ифодаси, шунингдек муайян касб ва малака учун ходим нималарни билиши ва бажара олиши тўғрисидаги кўрсатманинг ифодаси. Ягона тариф-малака маълумотномаси халқ хўжалигининг турли соҳаларидаги бир иш ва касблар рўйхатини ўзида ифодалайди. Унинг мақсади идоравий бўйсунувидан қатъи назар халқ хўжалигининг барча соҳасидаги корхона, ташкилот ва муассасаларда ходимлар томонидан бажариладиган бир хил ишларнинг ягона малакаланишини таъминлашдан иборат. Шунинг учун унинг қўлланилиши мажбурийдир. Тариф-малака маълумотномаси ходимнинг малака разряди олиш ва разряд белгилаш учун хизмат қилади.

Таъкидлаш лозимки, бугунги кунда Ягона тариф-малака маълумотномаси (ЯТММ) маънавий жиҳатдан эскирган бўлиб (1985 йилда қабул қилинган), республикада меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини белгилашда ўз аҳамиятини йўқотган. Ҳозирда Ягона тариф-малака маълумотномаси(ЯТММ) ва Хизматчилар лавозимлари малака-маълумотномаси(ХЛММ)нинг вазифаларини Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан 2017 йил 4 октябрдаги 795-сон қарори билан тасдиқланган «Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификатори» бажариб келмоқда.

**Тариф разряди** – тариф жадвалининг асосий элементларидан бири бўлиб, ходимнинг малакасига мувофиқ берилади. Бажарилаётган ишнинг мураккаблик даражаси кўрсаткичи разряд ҳисобланиб, у орқали у ёки бу иш тарифланади. Ходимнинг иш ҳақи

миқдори разряд ортиши билан ошиб боради. Ходимга берилган разряд меҳнат ва ҳисоб-китоб дафтарчасига киритиб қўйилади. Ходимга бериладиган тариф разряди меҳнат фаолияти даврида унга берилган малака даражасининг белгиси ва юридик расмийлаштириш бўлиб ҳисобланади.

**Тариф сеткаси** – турли хил тариф разрядига мансуб ходимлар тариф ставкаларининг (биринчи разряд ставкасига нисбатан) муносабатини тариф коэффицентлари шаклида белгиловчи шкала. Тариф сеткаси маълум сондаги разрядлар сони ва унга мувофиқ келувчи тариф коэффицентларидан ташкил топган. Тариф сеткаси биринчидан, ходимлар меҳнатига тўланадиган ҳақ ўртасидаги тафовутни камайтириш; иккинчидан, ягона усул бўйича меҳнат ҳақи миқдорини белгилаш; учинчидан, меҳнат ҳақи миқдорини дифференциал тартибда белгилаш каби вазифаларни бажаради.

Бугунги кунда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 21 июлдаги “Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги 206-сонли қарорига 1-илова шаклида тасдиқланган ва бюджет ҳисобидаги корхона, ташкилот ва муассасаларда амал қилиниши лозим бўлган Ягона тариф сеткаси (ЯТС) амал қилмоқда. Ушбу ЯТС бюджет ҳисобидан молияланмайдиган ташкилотлар учун ҳам ўз тариф ставкаларини ишлаб чиқишлари учун асос бўлади. Мазкур ЯТСда тариф ставкалари ва тариф коэффицентлари мувофиқлиги келтирилган бўлиб, ундаги нисбат қуйидагича кўрсатилган:

<b>Меҳнатга ҳақ тўлаш разрядлари</b>	<b>Тариф коэффицентлари</b>
1	2,476
2	2,725
3	2,998
4	3,297
5	3,612
6	3,941
7	4,284
8	4,640
9	4,997
10	5,362
11	5,733

12	6,115
13	6,503
14	6,893
15	7,292
16	7,697
17	8,106
18	8,522
19	8,943
20	9,371
21	9,804
22	10,240

Вазирлар Маҳкамаси қарори билан белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг 22 разрядига асосланган ЯТСни қўллаш бюджетдан молияланадиган барча ташкилот ва муассасалар учун мажбурий ҳисобланади. Шунингдек, ўз фаолиятини хўжалик ҳисобида амалга оширадиган барча давлат ва давлат иштирокидаги акционерлик корхоналари ҳамда ташкилотлари учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг 22 разрядли ЯТС асосида ходимларнинг тариф-малака разрядлари мажбурий ўрнатилади. Мулкнинг бошқа шаклидаги корхона, ташкилот ва муассасалар (давлат мулки иштирокисиз) учун турли касб-малака гуруҳи ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг объектив шароитларини таъминлаш мақсадида янги 22 разрядли ЯТС асосида ходимларга тариф-малака разрядлари белгилаш эса тавсиявий характерга эгадир.

Мулк шаклидан қатъи назар хўжалик ҳисоби асосида ўз фаолиятини амалга оширадиган корхоналар учун иш ҳақи фонди чегарасида молиявий имкониятлардан келиб чиқиб тариф коэффициентлари ва тариф ставкаси бошланғич разряд ҳажмини мустақил белгилашга йўл қўйилади.

Юқоридаги тариф сеткаси универсал аҳамият касб этади. Шунинг билан бирга айрим соҳа ходимлари учун алоҳида тариф сеткалари амал қилади. Мисол учун Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 21 декабрдаги “Тиббиёт ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг такомиллаштирилган тизимини тасдиқлаш тўғрисида” 276-сон қарорига 1-илова ( мазкур 1-илова Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 26 октябрдаги “Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги 218-сонли қарори билан 2-илова шаклда бошқа жадвал билан алмаштирилган) шаклида Ўзбекистон

Республикаси давлат муассасалари тиббиёт ва фармацевтика ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг **тариф сеткаси** тасдиқланган бўлиб, унга мувофиқ ушбу ходимларнинг тариф разрядлари ва коэффициентлари ўзаро муносабати қуйидагича белгиланган:

Меҳнатга ҳақ тўлаш разрядлари	Тариф коэффициентлари
1	3,022
2	3,325
3	3,656
4	4,023
5	4,424
6	4,867
7	5,354
8	5,943
9	6,597
10	7,323
11	8,054

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1996 йил 12 апрелдаги “Давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари, суд органлари ва нотариал идоралар ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг тариф сеткасини жорий этиш тўғрисида”ги 147-сонли қарорига иловалар билан ушбу тоифа давлат хизматчиларининг Ягона тариф сеткаси тасдиқланган. Шунингдек, турли соҳаларда амал қиладиган меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасидаги турли тариф сеткалари ва лавозим разрядлари мавжуд.

**Тариф ставкаси** – иш вақти бирлиги учун иш ҳақининг пул шаклида ифодаланган ҳажми. Тариф ставкаси ходимга бир соат ёки бир кунлик меҳнати учун тўланадиган иш ҳақининг ҳажмини билдиради. Ходимларга иш ҳақи тўлашда мустақил тариф тизимининг асосий элементи бўлиб бошланғич (2012 йил 1 январдан нўлинчи разряд бекор қилиниб, унинг ўрнига биринчи разряд татбиқ этилган) разряд тариф ставкаси ҳисобланади, яъни у вақт бирлигида оддий меҳнат учун тўланадиган минимал ҳақни билдиради.

Таъкидлаш лозимки, ҳозирда амалиётда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида “энг кам иш ҳақи” ва “энг кам ойлик иш ҳақи” тушунчалари бир-биридан фарқлана бошлади. Энг кам иш ҳақи ҳар доим

Президент фармони билан белгиланиб, у илгари амал қилган нўлинчи разрядга тенг бўлиб келган. Чунончи, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 20 ноябрдаги ПФ–5245-сонли “Иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида”ги Фармони билан энг кам иш ҳақи 172 240 сўм этиб белгиланган. 2012 йил 1 январдан бошлаб нўлинчи разряд бекор қилинган ҳолда меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича ягона тариф сеткасининг бошланғич разряди сифатида биринчи разряд белгиланган ва амалдаги тариф коэффицентлари, шунингдек тариф ставкаларини (лавозим маошлари)ни энг кам ойлик иш ҳақидан келиб чиққан ҳолда белгилаш тартиби сақлаб қолинди.

□ *Энг кам ойлик иш ҳақи миқдорини ҳисоблаш. Тариф сеткасида биринчи разряднинг тариф коэффиценти 2,476 тенг. Шундай қилиб, энг кам иш ҳақини биринчи разряднинг тариф ставкасига кўпайтирсак, энг кам ойлик иш ҳақининг миқдори келиб чиқади( $2,476 \times 172,240 = 426,466$  сўм). Демак, ҳар бир сетка разрядига маълум тариф коэффиценти мувофиқ келади, бу иккинчи ва кейинги разрядлар биринчи разряд ходимниқидан тариф ставкаси қанча юқорилигини кўрсатади. Баъзи соҳаларда коэффицентлар бўлмайдилар, чунки ҳар бир разряд учун бевосита пул шаклида аниқ ифодаланган тариф ставкалари белгиланади. Ҳақ тўлаш учун вақт бирлиги қилиб соат, кун, ой олиниши мумкин ва шунга мувофиқ тариф ставкаси соатбай, кунлик ёки ойлик бўлиши мумкин. Ходимларга иш ҳақи тўлаш учун тариф ставкасининг у ёки бу турини танлаш мазкур корхонада қўлланаётган иш меъёрларининг турига боғлиқ.*

**Тариф коэффиценти** – биринчи разряд тариф ставкасига қараганда кейинги разряд тариф ставкаси қанча баландлигини кўрсатади. Тариф ставкалари миқдорлари ўртасидаги нисбат бажарилган иш разрядига боғлиқ ҳолда ҳар бир разряд учун тариф сеткасида кўрсатилган тариф коэффицентини қўллаш воситасида аниқланади. Биринчи разряддан бошлаб, у ошиб боради ва тариф сеткасида белгиланган энг юқори разряд учун ўзининг энг юқори кўрсаткичига етади.

Биринчи ва сўнгги разрядлар тариф коэффицентлари нисбати тариф сеткасининг **диапазони** дейилади.

• Иш ҳақининг иккинчи таркибий қисмини **қўшимча ҳақлар** ташкил қилади. Мукофотлар, устамалар, қўшимча тўловлар, район коэффицентлари иш ҳақининг қўшимча қисмини ташкил қилиб,

тариф ставкалари базасида рағбатлантириш шакли сифатида шаклланади ҳамда тарифга нисбатан фоизлар миқдорида қўшилади.

**Мукофотлар** – меҳнат соҳасида миқдор ва сифат жиҳатидан юқори натижага эришилганда ходимларни қўшимча тарзда рағбатлантириш шакли ҳисобланади. Ходимларнинг ишлаб чиқариш самарадорлиги ва рентабеллигини оширгани, ишлаб чиқариш режаларини ортиғи билан бажаргани, маҳсулот сифатини яхшилагани, ресурсларни тежашга эришганида мукофотлар берилади. Мукофотларни даврий ва бир йўла бериладиган мукофотларга бўлиш мумкин. Даврий мукофотларнинг кўпчилиги меҳнатга ҳақ тўлаш тизимига киритилиб қўйилади ва улар иш ҳақи таркибига киради.

Тариф тизимида қўлланиладиган устамалар ва қўшимча тўловлар тариф ставкаси миқдорида инобатга олинмаган турли омилларни ҳисобга олган ҳолда ходимнинг маҳсулот яратилиши ёки хизматлар кўрсатишдаги иштирокини эътиборга олиб меҳнатга яраша тақдирлаш имконини беради. Қўшимча тўловлар ходимнинг иш тажрибасини, узоқ муддатли узлуксиз иш стажини, касбий маҳоратини, илғор технологиядан фойдаланиш даражасини, тил билишини, бажараётган ишнинг аҳамият даражасини, меҳнатга муносабатини, юқори самарали меҳнатни, ноқулай шароитларда (тунги, иш вақтидан ташқари вақтларда, дам олиш ва байрам кунларида) иш бажараётганлигини ҳисобга олишга имкон беради. Мисол учун, Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 21 декабрдаги 275-сон қарорига 3-илова шаклида тасдиқланган Халқ таълими ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низомда умумтаълим муассасаларининг ўртак кўрсатган ходимларини рағбатлантиришнинг директор жамғармасидан тўланадиган қуйидаги:

– ўқувчилар билан тарбиявий ишлар ва синфдан ташқари ишлар олиб борилишининг юксак даражаси учун тегишли малака тоифасига эга бўлган ўқитувчи базавий тариф ставкасининг 15 фоизигача миқдорда;

– касб маҳорати ва таълим жараёнига қўшилган аниқ ҳисса, юқори самарадорлик ва ўқитиш сифати учун тегишли малака тоифасига эга бўлган ўқитувчи базавий тариф ставкасининг 25 фоизигача миқдорда **ҳар ойлик устамалар** қўшилиши белгилаб қўйилган.

Шунингдек, базавий тариф ставкасига **қўшимча ҳақларнинг** қуйидаги турлари сақланиб қолинишлиги кўрсатиб ўтилган:

– синф раҳбарлиги учун – энг кам ойлик иш ҳақининг 100 фоизи;

– дафтарлар ва ёзма ишлар мунтазам равишда текширилиши учун – энг кам ойлик иш ҳақининг 50 фоизи. Кўрсатиб ўтилган қўшимча ҳақлар ушбу қўшимча ҳақни молиялаштириш учун махсус ажратиладиган бюджет маблағларидан тўланишлиги таъкидланган.

Марказий тартибда қонун ҳужжатлари билан ўрнатилганидан ташқари бошқа устама ва қўшимча тўловлар локал ҳужжатларда белгиланади ва уларнинг миқдори ҳамда шартлари жамоа шартномаларида қайд қилиб қўйилади.

Юқоридагилардан ташқари алоҳида минтақаларнинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда иш ҳақиға район коэффициентлари қўшиб берилиши мумкин. Район коэффициенти бу янги ставка ва маош эмас. Район коэффициенти соҳалар бўйича, қатор ҳолларда марказий давлат ҳокимияти органлари актлари орқали алоҳида ташкилот ва корхоналар бўйича ўрнатилади.

Қонунга кўра, табиий иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай бўлган жойларда иш ҳақиға қўшимча равишда район коэффициентлари ва устамалар белгиланади ва бундай коэффициент ва устамалар жорий қилинадиган жойларнинг рўйхати, уларни қўллаш тартиби ва миқдори Ҳукумат томонидан белгиланади. Хусусан, Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 20 апрелдаги 200-сонли “Навоий вилояти халқ хўжалиги тармоқлари ходимларининг иш ҳақини ҳудудий тартибга солишни такомиллаштириш тўғрисида”ги қарорига мувофиқ Навоий вилоятининг ишлаб чиқариш кучларини ривожлантириш, юқори малакали мутахассисларнинг халқ хўжалиги тармоқларида муҳим ишлаб чиқаришни таъминлаш ва уларни ижтимоий ҳимоя қилиш мақсадида 1992 йил 1 июлидан бошлаб Навоий минтақасида жойлашган шаҳар ва туманлардаги (Зарафшон ва Учқудук шаҳарлари; Томди ва Учқудук туманларида; Конимех, Нурота, Хатирчи, Навбахор, Қизилтепа туманлари; Навоий тумани ва Навоий шаҳрида) корхона, ташкилот ва муассасалар ходимларининг иш ҳақиға муайян миқдорда ҳудудий коэффициентлар белгилаш жорий қилинган.

Бундан ташқари, Меҳнат ва аҳолини муҳофаза қилиш вазирлигининг 2001 йил 5 апрелдаги 2-сонли ва Молия вазирлигининг 33-сонли “Учқудук, Зарафшон, Нуробод шаҳарлари, Зарафшон шаҳарчаси бюджет муассасалари ва ташкилотлари ходимларига муайян давр ишлаганлик учун ойлик тўлов тўлаш



тартиби тўғрисида”ги Низом тасдиқланган. Мазкур Низомга мувофиқ юқорида номлари қайд этилган шаҳарларда жойлашган бюджетдан таъминланадиган ташкилот ва муассасаларнинг ходимларига узоқ йиллик хизматлари учун ойлик тўловлар белгиланган.

Юқори тоғли, чўл ва сувсиз жойларда меҳнат қилаётган ходимлар учун район коэффициентларидан ташқари махсус коэффициентлар ҳам ўрнатилади. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 12 майдаги 231-сонли “Яйлов чорвачилиги хўжаликлари ходимларининг иш ҳақиға устамаларнинг коэффициентларини тасдиқлаш тўғрисида”ги қарорига илова шаклида тасдиқланган “Ходимларнинг иш ҳақиға оширувчи коэффициентлар қўлланиладиган яйлов, сувсиз, тоғли, узоқ ва кам ўзлаштирилган зоналарда жойлашган хўжаликларнинг Рўйхатида мазкур худудларда чорвачилик билан шуғулланувчи ходимлар иш ҳақиға алоҳида коэффициентлар қўшилиши белгилаб қўйилган.

Тариф тизимининг яна бир асосини **мансаб маошлари** ташкил қилади. Инженер-техник ходимлар ва хизматчилар иш ҳақи тўлашни тариф тизимининг асосий элементи мансаб маошлари ҳисобланади. Мансаб маошининг миқдори маъмурият томонидан бажариладиган ишнинг мураккаблиги, ҳажми, меҳнат шароитлари, ишлаб чиқариш жараёнида мансабнинг ўрни ва роли қай даражадалигига боғлиқ ҳолда аниқланади. Мансаб маоши ходимнинг кафолатланган иш ҳақи бўлиб, у меҳнат шартномаси тузиш билан аниқланади ва ходим бевосита ишлаётган ташкилот ёки бўлимнинг иш натижасига боғлиқ бўлмайди.

Меҳнатга ҳақ тўлашда тарифсиз тизим ҳам амал қилади. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизими меҳнат ҳақи миқдори иш берувчи ёки корхона мулкдорларининг имкониятларини ҳисобга олган ҳолда меҳнат ҳақи учун берилган маблағлар ҳажмидан келиб чиқиб белгиланади. Тарифсиз тизим қўлланганда ходимнинг иш ҳақи миқдори ҳар доим бўлинма ёки бутун корхона ишининг якуний натижаларига боғлиқ бўлиб, уларга мувофиқ иш ҳақининг умумий фонди белгиланади. Бунда фақат ходимнинг ойлик иш ҳақи миқдори амалдаги қонунларда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан паст бўлмаслиги кафолатланади. Тарифсиз тизимнинг яққол шаклларида бири меҳнатга ҳақ тўлашнинг комиссия шаклидир. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг комиссия шакли асосан реализация бўлимлари, корхонанинг ташқи иқтисодий хизмати ходимлари, реклама агентлари учун қўлланади. Агар корхона

маҳсулотлар реализация қилиш умумий ҳажмини ўстиришга интилаётган бўлса, унда реализация ҳажмидан қатъий ғоиз миқдорида комиссия ҳақлар белгиланади. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизимини ишлаб чиқишда ходимга қўйилиши керак бўлган мақсадлар, бу мақсадларга эришиш даражасини тавсифловчи кўрсаткичлар ҳамда мақсадга эришиш даражаси ва моддий рағбатлантириш ўртасидаги миқдорий муносабатлар муҳим ўрин эгаллайди.

□ **Меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари.** Меҳнатга ҳақ тўлашда унинг шакллари ҳам муҳим аҳамият касб этади. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизими сарфланган меҳнат миқдорини ўлчашнинг икки усулидан келиб чиққан ҳолда фарқланади: вақт бўйича ва тайёрланган маҳсулот миқдори бўйича. Шунга мувофиқ, иш ҳақи тўлаш тизимининг вақтбай ва ишбай турлари ажратилади. Иш ҳақи тизимининг кўрсатиб ўтилган икки асосий тури билан бир қаторда қўшимча мукофотли тизим ҳам қўлланилади. Бу тизим мустақил амал қилмайди, балки вақтбай ёки ишбай тизим билан қўшилган ҳолда амал қилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 153-моддаси 2-қисмига мувофиқ, меҳнатга ҳақ, қоида тариқасида пул шаклида тўланади. Меҳнатга ҳақни алкоғолли маҳсулотлар ва тамаки маҳсулотлари, шунингдек рўйхати Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйиладиган бошқа товарлар тарзида тўлаш тақиқланади. Кейинчалик ушбу модда мазмунига мос келувчи қоида Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартдаги “Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарорда ўз ифодасини топди. Мазкур қарорда “мулкчилик шаклларида қатъи назар корхоналар ва ташкилотларнинг иш ҳақини натура шаклида тўлаш тақиқланиши, қишлоқ хўжалиги товар ишлаб чиқарувчилари томонидан етиштирилган ва қайта ишланган, ходимларнинг ёзма аризасига кўра шартномавий нархларда бериладиган қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари бундан мустасно” деб белгилаб қўйилган.

□ Нормал меҳнат шароитларидан четга чиқилганда меҳнатга ҳақ тўлаш. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 157, 158-моддаларида иш вақтидан ташқари ишлаш, байрам ва дам олиш кунини ишлаш, тунги вақтларда ишлаганлик, яъни нормал меҳнат шароитларидан четга чиқилганда меҳнатга ҳақ тўлашнинг оширилган миқдорлари кўзда тутилган. Хусусан, иш вақтидан ташқари ишлар,

дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади. Байрам ёки дам олиш кунларидаги иш ходимнинг хоҳишига қараб бошқа дам олиш кунлари (отгул) бериш билан қопланиши мумкин. Ходимнинг илтимосига биноан иш вақтидан ташқари иш учун белгиланган иш вақтидан ташқари бажарилган иш соатларига тенг келадиган миқдорда отгул берилиши ҳам мумкин. Байрам ёки дам олиш кунларидаги иш ёхуд иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун бошқа дам олиш кунлари берилган тақдирда, бундай ишлар учун камида бир ҳисса миқдорда меҳнат ҳақи тўланади.

Тунги вақтдаги ишнинг ҳар бир соати учун камида бир ярим барабар миқдорда ҳақ тўланади. Тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда тўланган ҳақ тариф ставкаларига (мансаб маошларига) кўшилмайди. Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, кечки сменадаги иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаш назарда тутилиши мумкин. Бевосита тунги сменадан олдингиси кечки смена деб ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 159-моддасида яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўлаш тартиби белгиланган. Ходимнинг айбисиз яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолинган вақтда унинг ўртача иш ҳақи сақланади.

**Яроқсиз маҳсулот** – бу стандарт талабларга жавоб бермайдиган, технология шартларига мос келмайдиган, яроқсизлиги туфайли бевосита ундан фойдаланиш мумкин бўлмаган маҳсулотдир. Яроқсизлик тўлиқ ёки қисман бўлиши мумкин. Қисман яроқсиз маҳсулотдан у қайта ишлаб чиқилганидан (тузатилганидан) кейин бевосита фойдаланиш мумкин бўлади. Агар маҳсулотдан фойдаланиб бўлмаса ва унга кўп сарф-харажатни талаб қилганлиги боис қўшимча ишлов бериб бўлмаса, у тўлиқ яроқсиз маҳсулот ҳисобланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган қисман яроқсиз маҳсулот учун камайтирилган ишбай баҳолар бўйича ҳақ тўланади, бундай баҳолар жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касабга уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган тўлиқ яроқсиз маҳсулот ва бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўланмайди.

**Бекор туриб қолинган вақт** – иш вақти ҳисобланган муддатда ходимга боғлиқ бўлмаган ҳолда объектив асослар мавжуд бўлганда содир бўладиган мажбурий танаффуслар бўлиб, мазкур вақтда ходимлар иш жойида бўладилар, бироқ ишлаб чиқариш жараёнида қатнашмайдилар.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 160-моддасида бир неча касб (лавозим)да ишлаганлик, ўриндошлик асосида ишлаганлик учун, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми ортганлиги учун ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори меҳнат шартномаси тарафлари ўртасидаги келишувга кўра белгиланади.

Меҳнатга ҳақ тўлашда унинг муддати ва жойи ҳам муҳим аҳамиятга эга. Жумладан, меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари жамоа шартномаси ёки бошқа локал норматив ҳужжатда белгиланади ва ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. Ходимларнинг айрим тоифалари учун алоҳида ҳолларда Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан иш ҳақи тўлашнинг бошқа муддатлари белгилаб қўйилиши мумкин. Ҳақ тўланадиган кун дам олиш куни ёки байрам кунига тўғри келиб қолса, меҳнат ҳақи шу кун арафасида тўланади. Жамоа шартномасида иш берувчининг айби билан ходимга ҳақ тўлаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканлиги учун жавобгарлик назарда тутилиши мумкин.

Ходимларга иш ҳақи, одатда, улар ишлаётган жойда тўланади.

Меҳнат қонунчилигида белгиланган қоидага кўра меҳнат ҳақидан ушлаб қолишга йўл қўйилади. Меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш деганда, ходимга ҳисоблаб чиқарилган иш ҳақидан иш берувчи ва бошқа ваколатли органларнинг қарорлари асосида манфаатдор шахслар фойдасига ушлаб қолиш тушунилади. Умумий қоидага кўра, ходимнинг ёзма розилиги билан, бундай розилик бўлмаган тақдирда эса суднинг қарорига асосан меҳнат ҳақидан ушлаб қолиниши мумкин.

Қуйидаги ҳолларда ходимнинг розилигидан қатъи назар, меҳнат ҳақидан ушлаб қолинади:

1) Ўзбекистон Республикасида белгиланган солиқлар ва бошқа мажбурий тўловларни ундириш учун;

2) суднинг қарорлари ва бошқа ижро ҳужжатларини ижро этиш учун;

3) иш ҳақи ҳисобига берилган авансни ушлаб қолиш учун, хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган бўлиб, сарф қилинмай қолган ва ўз вақтида қайтарилмаган авансни ушлаб қолиш учун ҳамда ҳисоб-китобдаги хатолар натижасида ортиқча тўланган суммани қайтариб олиш учун;

4) ҳисобидан ходим таътил олиб бўлган иш йили тугамасдан туриб меҳнат шартномаси бекор қилинганда таътилнинг ишланмаган даврга тегишли кунлари учун;

5) ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаса;

б) интизомий жазо бўлган жаримани ундириш учун.

Иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг эллик фоизидан ортиб кетмаслиги лозим.

## **8.2. ИШ ҲАҚИ ТўЛАШ ТАРТИБИ ВА КАФОЛАТЛАРИ**

Меҳнат қонунчилиги иш ҳақи тўлаш жойи, муддатлари ва тартибини қатъий белгилаб қўяр экан, ушбу йўл билан ходимлар ҳуқуқларини кафолатлайди ва иш ҳақиға бўлган ҳуқуқлари реал амалга оширилиши учун зарур ҳуқуқий кафолатларни яратади.

Иш ҳақи тўлаш тартиблари ва муддатлари ҳамда иш ҳақидан ушлаб қолишни чеклашга оид қонун талаблари мулкчилик ва хўжалик шаклидан қатъи назар, барча корхона, муассаса ва ташкилотлар учун мажбурий бўлиб, бу талаблар бузилиши меҳнат қонун ҳужжатлари бузилиши сифатида баҳоланиб, айбдор мансабдор шахслар қонунда назарда тутилган жавобгарликка тортиладилар.

Меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари жамоа шартномаси ёки бошқа локал норматив ҳужжатда белгиланади ва ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. Ходимларнинг айрим тоифалари учун алоҳида ҳолларда Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томони-

дан иш ҳақи тўлашнинг бошқа муддатлари белгилаб қўйилиши мумкин.

Ҳақ тўланадиган кун дам олиш куни ёки байрам кунига тўғри келиб қолса, меҳнат ҳақи шу кун арафасида тўланади.

Жамоа шартномасида иш берувчининг айби билан ходимга ҳақ тўлаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканлиги учун жавобгарлик назарда тутилиши мумкин.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг аниқ муддатлари тегишли тижорат банк муассасалари ва маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан келишилган ҳолда корхона жамоа шартномасида кўзда тутилади.

Иш ҳақи ходимга одатда пул шаклида тўланиши лозим. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартда қабул қилган “Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарорига кўра фуқароларнинг конституциявий ҳуқуқ ва манфаатларини таъминлаш, мулкчилик шаклларида қатъи назар, корхоналар ва ташкилотлар ходимларига иш ҳақи ўз вақтида ва тўлиқ тўланиши учун хўжалик юритувчи субъектларнинг жавобгарлигини ошириш мақсадида 2002 йил 1 апрелдан бошлаб мулкчилик шаклларида қатъи назар, корхоналар ва ташкилотларнинг иш ҳақини товарлар билан натура шаклида тўлаши тақиқланди. Истисно тариқасда қишлоқ хўжалиги товар ишлаб чиқарувчилари томонидан етиштирилган ва қайта ишланган, ходимларнинг ёзма аризасига кўра шартномавий нархларда бериладиган қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари бундан мустасно эканлиги назарда тутилди.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2004 йил 29 сентябрдаги 445-сонли “Пластик карточкалар асосида ҳисоб-китоб қилиш тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарорига кўра Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2009 йил 27 июлда 1986-сон билан “Тўлов терминаллари билан жиҳозлаш ва аҳоли билан пул ҳисоб-китобларини амалга оширишда уларни қўллаш тартиби тўғрисида”ги Низом рўйхатга олинган бўлиб<sup>118</sup>, мазкур Низомга кўра ходим ва тижорат банки ўртасида ўзаро тузилган шартномага кўра иш ҳақи (унинг муайян қисми) банк пластик карточкаларига ўтказилиши ва нақд пулсиз шаклда ҳисоб-китобларни амалга ошириш учун фойдаланилиши мумкин. Низом банк пластик карточкалари орқали ҳисоб-китобларни амалга ошириш

---

<sup>118</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2009. -№ 30-31. 351-модда.

тартибларни белгилайди. Банк пластик карточкаларига ходимга тегишли иш ҳақи ва бошқа даромадларни ўтказилиши ҳам иш ҳақини пул шаклида тўланишидан иборат бўлади.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда ходимга тегишли иш ҳақини бериш муддатлари Меҳнат кодексининг 110-моддасида белгилаб қўйилган ва унга кўра:

1) меҳнат шартномаси бекор қилинган кунга қадар ишлаётган ходимга меҳнат шартномаси бекор қилинган куни;

2) меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ишламаётган ходимга у ҳисоб-китоб қилишни талаб этган куни тўланиши керак.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинганда унга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори хусусида низо бўлмаса:

1) қонун бўйича ёки шартномага мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлган ходимга огоҳлантиришига кўра у ишни ташлаб кетишга ҳақли бўлган кундан кечиктирмасдан;

2) меҳнат шартномасини бекор қилиши ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлмаган ходимга, - ишдан кетган кунининг эртасидан кечиктирмасдан тўланиши лозим.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли ҳақнинг миқдори юзасидан низо чиққан тақдирда ходимга шак-шубҳасиз тегадиган суммани иш берувчи ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.

Ходим вафот этган ҳолда у вафот этган кунга қадар олинмаган иш ҳақи унинг оила аъзоларига, шунингдек меҳнатга қобилиятсизлиги туфайли вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган шахсларга берилади.

Иш ҳақи, одатда, ходим ишлаётган жойда тўланади. Яъни иш объекти корхона идораси (кассаси) жойлашган ердан бошқа жойда бўлган ҳолларда иш берувчи иш ҳақини иш участкасида берилишини ташкил қилишга мажбурдир ва ходимлар ортиқча чиқимдор бўлмасликлари лозим.

Узоқ хизмат сафаридида малака оширишда бўлган ходимларнинг иш ҳақлари улар ишлаб турган ҳудудга иш берувчи томонидан ўз ҳисобидан жўнатиш харажатлари қоплангани ҳолда почта орқали жўнатилиши керак.

Меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш меҳнат қонунчилигига кўра чекланган ва бу чеклов ходимнинг ва унинг оила аъзоларининг моддий

манфаатларини кафолатлашга, улар оғир моддий шароитга тушиб қолишларига йўл қўймасликка қаратилади.

Ходимнинг ёзма розилиги билан иш ҳақидан ушлаб қолиш чоғида чеклашлар қўлланилмайди.

Қуйидаги ҳолларда ходимнинг розилигидан қатъи назар, меҳнат ҳақидан ушлаб қолинади:

1) Ўзбекистон Республикасида белгиланган солиқлар ва бошқа мажбурий тўловларни ундириш учун;

2) суднинг қарорлари ва бошқа ижро ҳужжатларини ижро этиш учун;

3) иш ҳақи ҳисобига берилган авансни ушлаб қолиш учун, хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган бўлиб, сарф қилинмай қолган ва ўз вақтида қайтарилмаган авансни ушлаб қолиш учун ҳамда ҳисобкитобдаги хатолар натижасида ортиқча тўланган суммани қайтариб олиш учун. Бундай ҳолларда иш берувчи авансни қайтариш ёки қарзни тўлаш учун белгиланган муддат тамом бўлган кундан ёхуд ҳақ тўлаш нотўғри ҳисоблаб чиқарилган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмасдан аванс ёки қарзни ушлаб қолиш ҳақида фармойиш беришга ҳақлидир. Агар бу муддат ўтиб кетган бўлса ёки ходим хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёхуд бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган аванснинг ушлаб қолинишини асоссиз ёки миқдорини нотўғри деб ҳисобласа, у ҳолда қарз суд тартибида ундирилади;

4) ҳисобидан ходим таътил олиб бўлган иш йили тугамасдан туриб меҳнат шартномаси бекор қилинганда таътилнинг ишланмаган даврга тегишли кунлари учун. Ана шу кунлар учун ҳақ меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 89-моддасининг тўртинчи қисмида, 100-моддаси иккинчи қисмининг 1 ва 2-бандларида, 106-моддасининг 1 ва 2-бандларида кўрсатилган асосларга кўра, шунингдек ўқишга кирганлиги ёки пенсияга чиққанлиги муносабати билан бекор қилинганда ушлаб қолинмайди;

5) ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаса;

б) қонунда назарда тutilган интизомий тартибда қўлланилган жаримани ундириш учун.



Иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган сумманинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг эллик фоизидан ортиб кетмаслиги лозим.

Иш ҳақи тўлаш билан боғлиқ бўлган меҳнат низолари юзасидан уларни ҳал этиш ва чиқарилган қарорлар ижросини таъминлаш бўйича ўзига хос қоидалар белгиланган.

Иш берувчи ўзининг хоҳишига кўра ходим талаб қилаётган суммани тўлиқ қоплашга ҳақли ва бунда ҳеч қандай муддат назарда тутилмаган. Масалан, қонунда иш ҳақини ундириш юзасидан бир йиллик муддат белгилангани ҳолда иш берувчи ўзи лозим топса, олинмасдан қолиб кетган ўтган бир неча йил учун ҳам иш ҳақидан қарздорликни қоплаши, муддатидан қатъи назар, бир неча йил (ҳатто беш-олти йил) давомида фойдаланмаган таътил вақт учун компенсация тўлаши) ва ҳоказо.

Иш ҳақини ундириш тўғрисида низо келиб чиққан тақдирда, меҳнат низоларини кўрувчи орган ходимнинг:

меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини иш берувчи ижро этмаганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

фойдаланилмаган таътил учун ходимга тегишли бўлган компенсацияни тўлаш тўғрисидаги пул ундиришга доир талабларини тўлиқ қондиради.

Ходимнинг пул ундириш билан боғлиқ қуйидаги талабларига бир йиллик даъво муддати қўлланилади, яъни бундай талаблар ўтган бир йил учун қондирилиши мумкин:

а) меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги;

б) бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганлиги ёки ишдан ғайриқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ тўлаш тўғрисидаги.

Ходимнинг пул ундиришга доир бошқа талаблари уч йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Иш ҳақи билан боғлиқ талабларга даъво муддати қўллаш юзасидан қуйидаги тартиб белгиланган бўлиб, бузилган ҳуқуқни

ҳимоя қилиш талаби даъво муддатининг ўтганлигидан қатъи назар судда кўриб чиқиш учун қабул қилинади.

Даъво муддати суд томонидан фақат низодаги тарафнинг суд қарор чиқаргунича берган аризасига мувофиқ қўлланади.

Қўлланиш тўғрисида низодаги тараф баён қилган даъво муддатининг ўтиши суднинг даъвони рад этиш ҳақида қарор чиқариши учун асос бўлади.

Иш ҳақи ундириш юзасидан суд ёки бошқа ваколатли орган чиқарган қарорнинг қайтарма ижросига фақат қуйидаги ҳоллардагина йўл қўйилиши мумкин:

1) қарор чиқарилишига ходимнинг берган ёлғон кўрсатмаси асос бўлган бўлса;

2) ходим сохта ҳужжатлар тақдим этиши, сохта гувоҳларни ишга жалб этиши туфайли ноқонуний қарор қабул қилинган бўлса.

Бошқа ҳар қандай ҳолларда ходимга ундириб берилган сумма ундан қайтариб олиниши мумкин эмас (суд қонунни нотўғри қўллаши, қонунчиликда ўзгариш юз бериши ва бошқалар).

Иш берувчи томонидан ходимга ихтиёрий равишда тўланган, шу жумладан қонунни нотўғри қўлланиш оқибатида тўланган ортиқча иш ҳақи суммаси ундан қайта ундириб олиниши мумкин эмас.

Ҳисоб-китобда йўл қўйилган арифметик хато (суммани нотўғри ёзиб юборилиши, арифметик амалларини нотўғри бажарилиши) оқибатидаги ортиқча тўлаб юборилган иш ҳақи суммаси ходимдан бир йил давомида қайтариб олиниши мумкин.

Шунингдек, ходим нотўғри маълумотлар, сохта ҳужжатлар тақдим этиши орқали, яъни у ўз ҳуқуқларини суиистеъмол қилиши оқибатида унга иш берувчи томонидан ортиқча тўлаб юборилган пул суммалари ҳам иш берувчи томонидан судга мурожаат қилиш йўли билан қайтариб ундириб олинишига йўл қўйилади, аммо бунинг учун ходимнинг сохта маълумот ёки ҳужжат тақдим этгани факти унинг айбдорлигини тасдиқловчи суд айблов ҳукми ёки қарори билан ўз тасдиғини топган ва улар қонуний кучга кирган ҳамда ижро иши юритилган бўлиши керак.

### **8.3. КАФОЛАТЛИ ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ ТУШУНЧАСИ ВА ХОДИМЛАР ҲУҚУҚЛАРИНИ ТАЪМИНЛАШДА УЛАРНИНГ АҲАМИЯТИ**

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси ва унинг асосида қабул қилинган бошқа қонун ҳужжатлари халқаро стандартларга мос равишда ходимлар ҳуқуқларини улар ўзларига боғлиқ бўлмаган тарзда ўз хизмат вазифаларини бажара олмаганлари тақдирда, шунингдек иш манфаатлари йўлида чиқимдор бўлган ҳолларда моддий манфаатлари таъминланишини кафолатлайди.

Ходимлар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ўз хизмат вазифаларини бажариш ўрнига иш берувчи томонидан, тегишли ҳолларда эса ваколатли давлат ёки жамоат органлари томонидан бошқа вазифаларни бажаришга жалб этилганлари тақдирда уларнинг вазифа(лавозим)лар ҳамда иш ҳақлари сақланиб қолиши қонун билан олдиндан кафолатланади.

Иш ҳақи ва вазифаси сақланиб қолиши ҳақидаги қонун талаблари барча турдаги иш берувчилар учун мажбурий кучга эгадир.

Компенсация тўловлари деганда, ходим томонидан ўз хизмат вазифаларини бажариши билан боғлиқ равишда ўз ҳисобидан қилинган харажатларни иш берувчи тўлиқ қоплаб бериши назарда тутилади.

Компенсация тўловлари бериш тартиб-қоидалари ва шартлари қонун билан белгилаб қўйилган бўлиб, бу қоидалар корxonанинг локал меъёрий ҳужжатларида қонундагидан ходим учун афзал тарзда аниқлаштириб қўйилиши мумкин.

Меҳнат қонунчилигида ходим учун кафолатли ва компенсация тўловлари берилишини назарда тутилганлиги ходим ва унинг оила аъзолари моддий манфаатлари ҳимоя қилинишга, уларнинг турмуш даражаси пасайиб кетишига йўл қўймасликка ҳамда ижтимоий меҳнат муносабатлари чоғида ижтимоий адолатни қарор топтиришга қаратилган инсонпарвар тадбирдан иборатдир.

Кафолатли тўловлар бериш асослари ва тартиби

Юқорида қайд этилганидек, кафолатли тўловлар деганда ходим ўз хизмат вазифаларидан бошқа ишларни бажаришга қонун ҳужжатларига мувофиқ жалб этилганида унинг ўртача иш ҳақини сақланиб қолишидан иборатдир.

Меҳнат кодекси ва тегишли қонун ҳужжатларига кўра ходимнинг ўз вазифасидан вақтинча озод этилиб, бошқа вазифаларни бажариши

ва бу вақт учун унинг ўртасида иш ҳақи сақланиб қолиш асослари турлича бўлиб, улар қуйидагича таснифланиши мумкин:

1) давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида бериладиган кафолатлар;

2) иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш вақтида бериладиган кафолатлар;

3) жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда бериладиган кафолатлар.

Кафолатли тўловларни бериш асослари ва тартиби Меҳнат кодексига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги 133-сонли қарори билан тасдиқланган “Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари, шунингдек, уларнинг жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширишлари билан боғлиқ кафолатли тўловларни бериш ТАРТИБИ” билан белгилаб қўйилган.

Ушбу Тартибга мувофиқ ходимлар томонидан давлат ёки жамият манфаатларига доир бажариладиган вазифалар деганда, улар томонидан сайлов ҳуқуқини амалга ошириш; депутатлик ва сенаторлик вазифаларини бажариш; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Инсон ҳуқуқлари бўйича вакили (омбудсман) ҳузуридаги Конституциявий ҳуқуқларга ва инсон эркинлигига риоя қилиш комиссияси фаолиятида қатнашиш; тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш; ҳарбий бурчни бажариш; суриштирув органларига, терговчи, прокурор ҳузурига, судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, ҳолислар тариқасида (чақириқ бўйича) бориш; халқ маслаҳатчилари, жамоат айбловчилари ва жамоат ҳимоячилари, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоалари вакиллари сифатида суд мажлисларида, шунингдек қонун билан назарда тутилган бошқа ҳолларда иштирок этиш кабилар назарда тутилади.

Улар давлат ёки жамият манфаатларига доир вазифаларга жалб этилганларида қонун ҳужжатларида бевосита назарда тутилган муддатлар давомида иш жойлари (лавозимлари) ҳамда ўртача иш ҳақлари сақланиб қолади. Ушбу вазифаларни бажариш учун ходимларни жалб этилиши асослари, тартиби ва шартлари тегишли махсус қонунлар билан ҳам назарда тутилган. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Жиноят-процессуал кодексининг 75-моддасига кўра

жабрланувчи ёки унинг вакили, гувоҳ, эксперт, мутахассис, таржимон ёки холис сифатида чақирилган шахснинг иш жойидаги ўртача ойлик маоши унинг суриштирувчи, терговчи, прокурор ва суд ҳузурига чақирилиши муносабати билан кетган ҳамма вақт учун сақланади. Бунда суриштирувчи шахс, терговчи, прокурор ёки суд томонидан берилган чақирув қоғози иш ҳақи сақланишига асос бўлади.

Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш вақтида бериладиган кафолатлар. Меҳнат кодексининг 166-моддасига биноан иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш (малака ошириш, рационализаторлик таклифларини жорий этиш ишида қатнашиш, хизмат сафарида бўлиш, тиббий кўрикдан ўтиш ва бошқа ҳолларда) мақсадида ходимни ишдан озод этиш шартлари, шунингдек ана шу давр учун тўланадиган кафолатли тўловлар миқдори жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, лекин бу тўлов миқдори ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

Мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши шарт бўлган ходимларга, уларнинг ишга яроқлилигини аниқлаш мақсадида стационар тиббий муассасаларда текширувдан ўтадиган даври учун Меҳнат кодексининг 166-моддаси биринчи қисмида назарда тутилган кафолатлар берилади.

Мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши шарт бўлган ходимларга, уларнинг ишга яроқлилигини аниқлаш мақсадида стационар тиббий муассасаларда текширувдан ўтадиган даври учун ҳам юқоридаги кафолатлар берилади. Корхона жамоа шартномаси ёки иш берувчи ходимлар вакиллик органи билан келишиб қабул қилган бошқа локал ҳужжатларда иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш учун қонундагидан афзалроқ кафолатлар берилиши назарда тутиб қўйилиши мумкин.

Ходимлар томонидан жамият манфаатлари йўлида қилинадиган ҳаракатлар жумласига авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш; инсон ҳаётини сақлаб қолиш; қуйиш учун қон топшириш ва бошқа ҳоллар киритилиши мумкин.

Тиббий текширувдан ўтадиган куни ва қуйиш учун қон топширадиган куни ходимларга соғлиқни сақлаш муассасаларига боришларига иш берувчи монеликсиз рухсат бериши шарт.

Донорлик қилувчи ходимларга ҳар сафар қуйиш учун қон топширган куннинг албатта эртасига дам олиш учун бир кун берилади. Ходимнинг хоҳишига кўра бу кун таътилга қўшиб

берилади. Текширувдан ўтадиган ва қуйиш учун қон топширадиган кун ишдан озод этилган давр учун, шунингдек дам олиш кунлари ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш вақтида (қонун билан белгиланган ёки тегишли органнинг чақириқ қоғозида, хабарномасида кўрсатилган вақтда) иш берувчи ходимнинг иш жойи (лавозими)ни сақлаган ҳолда уни ишдан озод қилиши шарт.

Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, шунингдек унинг жамият манфаатларига доир қилаётган ҳаракатлари вақтида ушбу вазифаларни бажариш учун қонун билан белгиланган вақтдаги ёки тегишли орган томонидан берилган маълумотномада кўрсатиб ўтилган муддатдаги лимитга мувофиқ ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, шунингдек жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилишлари вақтидаги уларнинг ўртача иш ҳақини сақлаб қолиш билан боғлиқ ҳаражатлар:

– бюджетдан таъминладиган муассасалар ва ташкилотлар томонидан амалга оширилганида – ҳисобидан хўжалик ҳисоби асосида ишловчи корхона ва ташкилотларда эса – ҳисобот давридаги амалда ҳисобланган кафолатли тўловлар миқдорида солиқ тўловлари суммасини камайтириш билан молиявий фаолиятни амалга оширувчи корхоналар ва ташкилотлар томонидан қопланади.

Кафолатли тўловлар бериш чоғида ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан белгиланган.

Кафолатли тўловлар билан бир қаторда қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ходимларга кафолатли қўшимча тўловлар ҳам тўланади. Жумладан, Меҳнат кодексининг 243-моддасига кўра ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг кундалик иш вақти қисқартирилган ҳоллардаги меҳнатига ҳақ кундалик иш вақти тўлиқ бўлган чоғда тегишли тоифадаги ходимларга бериладиган миқдорда тўланади. Бунда, яъни уларга қолган вақт учун қўшимча ҳақ тўланади. Масалан, 16 ёшга тўлмаган ўсмир ҳафтасига 24 соат меҳнат қилгани ҳолда 40 соатлик вақт учун иш ҳақи олади (унга 16 соат учун қўшимча кафолатли тўлов тўланади); 236-моддага кўра икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга, дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффусдан ташқари, болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар ҳам берилади. Бу танаффуслар камида ҳар уч

соатда бир марта ҳар бири ўттиз минутдан кам бўлмаган муддат билан берилади. Икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи бўлган тақдирда танаффуснинг муддати камида бир соат қилиб белгиланади.

Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади. 227-моддага кўра, икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда, боласи икки ёшга тўлгунга қадар аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилади; Меҳнат кодексининг 230-моддасига кўра ногирон боласини тарбиялаётган ота-онанинг бирига (васийга, ҳомийга) бола ўн олти ёшга тўлгунга қадар давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўлаган ҳолда ойига қўшимча бир дам олиш куни берилади. Кафолатли қўшимча иш ҳақи тўаланадиган бошқа ҳоллар ҳам Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнат қонун ҳужжатларида назарда тутилган.

Кафолатли қўшимча иш ҳақи тўлаш ҳақидаги қонун талаби ҳам барча турдаги корхона ва ташкилотлар учун мажбурий саналади.

**Компенсация тўловлари** деганда, ходим томонидан корхона манфаатлари йўлида қилинган моддий сарф-харажатларни иш берувчи томонидан қопланиши тушунилади ва бу тўловнинг мақсади ходим ва унинг оила аъзолари моддий манфаатларини ҳимоя қилиш, ишлаб чиқаришда қатнашишлари оқибатида зиён кўришларига йўл қўймасликдан иборатдир.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 170-моддасига биноан ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ қўшимча харажатлар қонун ҳужжатлари, жамоа шартномалари ва келишувлари, шунингдек меҳнат шартномаларида белгиланган шартлар ва тартибда иш берувчи томонидан қопланиши лозим.

Меҳнат кодексига кўра иш берувчи томонидан қуйидаги харажатлар ходимга қоплаб берилиши керак:

- 1) хизмат сафари даврида ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишларда харажатлар;
- 2) бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда харажатлар;
- 3) ходимга тегишли мол-мулкдан фойдаланганлик учун харажатлар.

Хизмат сафари ва хизмат сафари билан боғлиқ бўлган харажатларни қопланиши масалалари Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2003 йил 29 августда 1268-сон билан рўйхатга олинган “Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги Йўриқнома” билан тартибга солинади<sup>119</sup>.

Ушбу йўриқномага кўра, хизмат сафари деб ходимни ташкилот, муассаса, бирлашма, корхона раҳбарини фармойиши бўйича, ўзининг доимий иш жойидан ташқарида хизмат топшириғини бажариш учун бошқа жойга, маълум бир муддатга юборилиши (бориб келиш) тушунилади.

Ташкилотни таркибига кирувчи филиаллар (шаҳобчалар), участкалар ва бошқа бўлинмалар бошқа ерда жойлашган ҳолларда доимий иш жойи бўлиб меҳнат шартномасида белгиланган ишлаб чиқариш бўлинмаси ҳисобланади.

Доимий иши йўлда ёки кўчиб юриш билан боғлиқ бўлган, ёхуд доимий ҳаракатланувчи тусга эга бўлган ишчиларни хизмат юзасидан бориб келишлари хизмат сафари ҳисобланмайди.

Ходимларни хизмат сафарларига юбориш ташкилот раҳбарининг буйруғи (фармойиши)га кўра амалга оширилади ва хизмат сафарига бориш ҳақидаги ушбу фармойиш ходим учун мажбурий саналади.

Айни пайтда Меҳнат кодексига кўра ҳомиладор аёлларни ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни уларнинг розилигисиз хизмат сафарига юборишга йўл қўйилмайди.

Хизмат сафари муддати ташкилот раҳбари томонидан белгиланади ва ҳар бир ҳолат учун йўлдаги вақтни ҳисобга олмаган ҳолда 40 кундан кўп бўлмаслиги керак.

Ушбу хизмат сафарининг энг кўп муддати ходимларни тафтиш ва текширишларни ўтказиш учун хизмат сафарига юборишга ҳам тааллуқлидир.

Монтаж, созлаш ва қурилиш ишларини бажариш учун юбориладиган ходимлар, раҳбарлар ва мутахассисларни хизмат сафарлари муддати 12 ойдан кўп бўлиши мумкин эмас.

Хизмат сафари муддатини узайтиришга истисно тариқасида фақат хизмат сафарига юборган ташкилот раҳбарининг ёзма рухсатномасига асосан йўл қўйилади.

---

<sup>119</sup> Ўзбекистон Республикаси Молиявий қонунлари тўплами. 2003. –№ 11.



Хизмат сафарига юборилган жойда ҳақиқатда ўтказилган вақт хизмат сафари гувоҳномасида хизмат сафари жойига келган кундан хизмат сафари жойидан кетган кун жойига белги қўйиш орқали аниқланади.

Ташкилотларда хизмат сафарларига кетаётган шахслар ва ушбу ташкилотга хизмат сафарига келаётган шахслар махсус журналларда рўйхатга олинадилар. Ташкилотни раҳбари хизмат сафарларига юборилаётган, хизмат сафарига кетаётган шахсларни рўйхатга олиш журналини юритиш ва хизмат сафарлари гувоҳномасига белги қўйиш учун жавобгар бўлган шахсни буйруқ чиқариш йўли билан тасдиқлайди.

Хизмат сафарида бўлган ходимларга улар юборилган корхоналардаги иш вақти режими ва дам олиш вақтлари тааллуқли бўлади. Хизмат сафари вақтида фойдаланилмаган дам олиш кунлари, бошқа дам олиш кунлари хизмат сафҳақидан қайтганда тикланмайди.

Хизмат сафарига юборилган ходимни хизмат сафҳақидан бўлган муддатида ва йўлда бўлган муддатда иш жойи (лавозими), ишбайлар учун ўртача иш ҳақи ёки мансаб маоши ёки ишчиларни бошқа тоифалари учун ставкалари сақланиб қолади

Ўриндошлик бўйича ишлаётган шахс хизмат сафарига юборилганда унинг ўртача иш ҳақи уни хизмат сафарига юборган ташкилотда сақланади. Агар хизмат сафарига бир вақтнинг ўзида ҳам асосий ҳам ўриндошлик иши бўйича хизмат сафарига юборилганда иш ҳақи ҳар иккала мансаб бўйича сақланади, хизмат сафарига ҳақ тўлаш бўйича харажатлар эса хизмат сафарига юборувчи ташкилотларни ўзаро келишувига биноан тақсимланади.

Хизмат сафарига юборилган ходимларга қуйидаги харажатлар компенсация қилиниши лозим :

- а) йўл харажатлари;
- б) суткалик харажатлар;
- в) турар жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;
- г) иш берувчи (корхона раҳбари) розилиги билан қилинган бошқа харажатлар компенсация қилинади.

Йўл харажатлари. Хизмат сафарига юборилган жойга бориш ва доимий иш жойига қайтиш билан боғлиқ бўлган йўл харажатлари хизмат сафарига юборилган шахсга қуйидаги миқдорларда қопланади:

умумий фойдаланиладиган транспортни барча турларида юриш (таксидан ташқари) қиймати;

транспортда йўловчиларни мажбурий суғурталаш бўйича тўловлар;

йўлда юриш ҳужжатларини олдиндан сотиш бўйича, самолёт ва поездларда жойларни бронлаш хизматлари бўйича тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлган тақдирда ҳақ тўлаш;

агар улар аҳоли яшайдиган ҳудуддан ташқарида жойлашган бўлса, умумий фойдаланиладиган транспорт билан (таксидан ташқари) станциягача, соҳилгача (пристангача), аэропортгача етиб олиш харажатлари. Истисно тариқасида (кечки поезд, умумий фойдаланиладиган транспорт йўқ бўлган тақдирда) ташкилот раҳбарига таксида юрганлик учун ҳақ тўлаш ҳуқуқи берилади.

Йўлда ўрин-кўрпа буюмларидан фойдаланганлик учун харажатлар тасдиқловчи ҳужжатларни тақдим этмасдан ҳақ тўлашга қабул қилинади.

Йўл ҳужжатлари йўқ бўлган тақдирда корхона раҳбарига ҳар бир аниқ ҳолат бўйича хизмат сафарига юборилган ходимни йўл харажатларига ҳақ тўлаш масаласини ечиш ҳуқуқи берилади. Бунда йўл харажати бўйича қопланадиган сумма хизмат сафарига темир йўл орқали бориш қийматидан ортиқ бўлмаслиги, лекин йўловчиларни авиада ташиш тарифларини 30 фоиздан кўп бўлмаслиги керак.

Хизмат сафарида ва йўлда бўлган вақт учун суткалик харажатлар. Суткалик харажатлар хизмат сафарига юборилган ходимларга жамоа шартномалари, жамоа келишувлари ва меҳнат шартномаларида кўзда тутилган миқдорларда, лекин куйидаги миқдорлардан кам бўлмаган ҳолда белгиланади (Республика бўйича ўрнатилган энг кам ойлик иш ҳақиға нисбатан коэффицентларда):

Тошкент шаҳрида, шаҳар ва вилоятлар марказларида – 0,1, бошқа шаҳарлар ва аҳоли яшайдиган пунктларда – 0,08.

Ушбу кўрсатилган харажатларни қоплаш ҳақиқатда қилинган харажатларни ҳужжатлар билан тасдиқлашсиз амалға оширилади.

Хизмат сафари даврида турар жойни ижараға олиш (меҳмонхонада яшаш) харажатларини қоплаш. Хизмат сафари жойидаги турар жойни ижараға олиш бўйича харажатлар хизмат сафарига юборилган ходимни келиш ва кетиш кунлари бўйича ҳақиқатдаги харажатлар бўйича (люкс-номерлардан хоналардан ташқари), жумладан, меҳмонхоналарда кўрсатиладиган кўшимча хизматлар (жойларни бронлаш, дазмолдан фойдаланиш, сақлаш камерасидан, телевизор, музлатгич, идиш-товоқ, алоқа хизматидан

фойдаланиш)га ҳақ тўлаш бўйича харажатларни тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлган тақдирда қопланади.

Агар меҳмонхоналар люкс-номерларида (хоналарида) яшаганлигини тасдиқловчи ҳужжатлар тақдим этилганда, турар жой хонасини ижарага олиш бўйича ҳақ тўлаш ушбу номер (хона) қийматининг 70 фоиз миқдорида амалга оширилади.

Турар жой хонасини ижарага олганликни тасдиқловчи ҳужжатлар йўқ бўлган ҳолларда, харажатлар ҳар бир сутка учун белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдорини 2 фоиз миқдорида қопланади.

Хизмат сафарига юборилган ходимга, шунингдек истисно тариқасида, тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлганда ташкилот раҳбарининг рухсати билан ҳаво, темир йўл, сув ва умумий фойдаланишдаги автомобиль транспортида багажни олиб ўтиш билан боғлиқ харажатлар қопланади.

Хизмат сафарига юборилган ходим ўзининг доимий иш жойига ҳар куни қайтиш имкониятига эга бўлса, у ҳолда суткалик харажатлар тўланмайди. Ходимни хизмат сафарига юборилган жойдан ўзининг доимий равишда яшайдиган жойига ҳар куни қайтиши мумкинми, йўқлиги хизмат сафарига юборган ташкилот раҳбари томонидан масофанинг узоқлиги, транспорт алоқаси шароити, бажариладиган топшириқ туси, ишчи учун дам олиш шароитларини яратиш кабиларни ҳисобга олган ҳолда очилади.

Хизмат сафарига юборилган ишчини вақтинчалик меҳнат қобилиятини йўқотиши, шунингдек соғлиғи ҳолати бўйича ўзининг доимий яшаш жойига қайтиш имкониятининг йўқлиги белгиланган тартибда тасдиқланган бўлиши керак.

Вақтинчалик меҳнат қобилиятини йўқотган давр учун хизмат сафарига юборилган ишчига умумий асосларда вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланади. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик кунлари хизмат сафари муддатига қўшилмайди.

Монтаж, созлаш ва қурилиш ишларни бажариш учун хизмат сафарига юборилган ходимлар, раҳбарлар ва мутахассисларга кўзда тутилган меъёрлар бўйича икки ой мобайнида суткалик пул тўланади. Икки ойдан ортиқ муддатда хизмат сафарига бўлган вақт учун суткалик ўрнига иш ҳақи ёки мансаб маошига тариф ставкасини 50 фоиз миқдорида, лекин ҳар бир сутка учун белгиланган меъёрдан юқори бўлмаган устама ҳақ тўланиши мумкин.

Хизмат сафарига юбориладиган ходимга хизмат сафарига кетишдан олдин кўзда тутилган миқдорларда суткалик, йўл харажатлари,

турар жой хонасини ижарага олиш харажатлари чегарасида пул кўринишидаги аванс (бўнак) тўланади. Ходим хизмат сафаридан қайтган кундан эътиборан уч кун мобайнида аванс (бўнак) ҳисоботини тақдим қилиши шарт.

Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги хизмат сафарига юбориш масалалари Вазирлар Маҳкамасининг “Вазирликлар, идоралар ва бошқа Республика органлари ходимларининг чет эл хизмат сафарларига боришини тартибга солиш чора-тадбирлари тўғрисида” 1999 йил 9 сентябрдаги 417-сон қарори ҳамда унинг асосида қабул қилинган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2000 йил 7 февралда 16-сон билан рўйхатга олинган “Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш ТАРТИБИ” билан белгиланади.

Ходимни хизмат сафарига юбориш учун ташкилот раҳбари томонидан буйруқ чиқарилади ва сафар режа-топшириғи тасдиқланади.

Хизмат сафарига юбориладиган шахсга чет эл валютасида бўнак берилиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан ташқарига хизмат сафарига юборилгандаги хизмат сафари харажатларига қуйидагилар киради:

- суткали харажатлар;
- яшаш учун (турар жой ижараси бўйича) харажатлар;
- транспорт харажатлари (таксидан ташқари);
- вакиллик харажатлари;
- кўзда тутилмаган харажатлар;
- мазкур тартибга мувофиқ қопланиши лозим бўлган хизмат сафарининг бошқа харажатлари.

Хизмат сафарларига юборилганда суткали харажатлар ва яшаш учун (турар жой ижараси бўйича) харажатлар чет эл валютасида кўрсатилган меъёрларда тўланади.

Суткали харажатлар хизмат сафаридаги ҳар бир кун, жумладан жўнаб кетиш ҳамда етиб келиш куни учун белгиланган меъёрларда 100 фоиз миқдорда чет эл валютасида тўланади.

Ўзбекистон Республикаси чегарасини кесиб ўтиш куни хизмат сафарига юборилган шахснинг паспортида Ўзбекистон Республикаси чегара-назорат пунктларининг қўйган белгиси бўйича аниқланади.

Ходим икки ва ундан ортиқ хорижий давлатга хизмат сафарига юборилганда бир давлатдан бошқа давлатга ўтиш куни учун суткали

харажатлар ходим ўтаётган давлатдаги суткалик меъёрларнинг 100 фоизи миқдорида тўланади.

Бир кунда хизмат сафарига бориб ўша куннинг ўзидаёқ қайтиб келинганида суткалик харажатлар суткалик меъёрларнинг 50 фоизи миқдорида чет эл валютасида тўланади.

Чет элга хизмат сафарига борадиган ходимлар борадиган давлатларида қабул қилувчи томон ҳисобидан бепул овқат билан таъминланган ҳолларда суткалик харажатлар суткалик меъёрнинг 30 фоизи миқдорида (бошқа харажатлар учун) тўланади.

Қабул қилувчи томон бепул овқатланишдан ташқари ходимни шахсий эҳтиёжлари учун маблағлар билан таъминлаган тақдирда жўнатувчи томон суткалик харажатларни тўламайди.

Ўқувчилар, студентлар ва муддатли ҳарбий хизматчилар ўқишга юборилганда таклиф қилувчи томон уларни овқатланиш билан таъминлаши шароитида жўнатувчи томон суткалик меъёрнинг 15 фоизи миқдорида маблағ тўлайди.

Яшаш учун (турар жой ижараси бўйича) харажатлар. Яшаш учун (турар жой ижараси бўйича) харажатлар белгиланган энг юқори меъёрлар ва ташкилотларнинг раҳбарлари томонидан тасдиқланган қўшимча тўловлар билан, агарда улар раҳбар томонидан белгиланган бўлса, ушбу харажатларни тегишли ҳужжатлар билан тасдиқланиши шarti билан чет эл валютасида тўланади.

Транспорт харажатлари. Транспорт харажатларини қоплаш учун маблағлар ҳақиқий харажатлар бўйича уларнинг тегишли ҳужжатлар билан тасдиқланиши шarti билан тўланади.

Вакиллик харажатлари. Вакиллик харажатларига вакиллар (қатнашчилар) расмий қабули (нонушта, тушлик ёки шунга ўхшаш тадбирлар)ни ўтказиш, уларнинг транспорт таъминоти, маданий–кўнгилочар тадбирларга қатнашиши, музокаралар вақтида буфет хизматли ва маданий дастур тадбирларини кўрсатиш, ташкилот штатида бўлмаган таржимон хизматига ҳақ тўлаш билан боғлиқ бўлган харажатлар киради.

Хизмат сафарига юборилаётган шахсларга хизмат сафари харажатларини чет эл валютасида қоплаш нормалари дунёдаги ҳар бир мамлакатнинг турмуш кечириш даражаси эътиборга олингани ҳолда Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2002 йил 6 мартда 932-1-сон билан рўйхатга олинган “Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимларининг хизмат сафарларида

хорижий валютадаги хизмат сафари харажатлари МЕЪЁРЛАРИ” билан белгиланган<sup>120</sup>.

Бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда харажатлар. Бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда кўчиш ва мол-мулкни кўчириб бориш билан боғлиқ харажатлар, янги жойда ўрнашиб олиш билан боғлиқ харажатлар ва ходим томонидан иш берувчи билан келишиб қилинган бошқа харажатлар тўлаб берилади.

Бошқа жойдаги ишга (аввалдан шартлашиб олиб) қабул қилинганлиги муносабати билан ўша жойга (мавжуд маъмурий-ҳудудий бўлиниш бўйича бошқа аҳоли пунктига) кўчиб борувчи ходимларга Ўзбекистон Республикаси қонунларида белгиланган миқдорда:

1. Ходимнинг ўзига ва оила аъзоларига йўл кира ҳақи (маъмурият тегишли транспорт воситаси берган ҳоллар бундан мустаснодир);

2. Мол-мулкни олиб кетиш харажати;

3. Йўлда бўлган ҳар кун учун бериладиган суткалик ҳақ;

4. Йўлга отланган кун ва янги истиқомат жойига ўрнашиш даври учун (бу давр олти кундан ортиб кетмаслиги керак), шунингдек йўлга кетадиган вақт учун бериладиган иш ҳақи тўланади.

Мазкур ходимларга бериладиган бир йўла нафақа тарафларнинг келишуви билан тўланиши мумкин.

Автомобиль транспортдан фойдаланганда – ҳамма фойдаланадиган автомобиль транспорти (таксидан ташқари) учун ҳақ тўланади.

Ходимнинг ўзига 500 кг.гача, кетаётган ҳар бир оила аъзосига эса 50 кг.гача бўлган миқдордаги уй-рўзғор буюмларини темир йўл, сув ва автомобиль транспортида ташиш харажатлари тўланади.

Йўлда бўлган вақт учун суткалик пул ходимга ҳар бир кун учун белгиланган миқдорда тўланади.

Ходим ўз илтимосига кўра бошқа жойдаги ишга ўтганда тўла ёки қисман компенсация тўлаш ҳақида олдиндан келишилиши лозим. Бундай келишув бўлмаган тақдирда ходим компенсация тўлашни талаб қилиши мумкин эмас. Бироқ маъмурият олдиндан келишув бўлмаган ҳолларда ҳам бошқа жойдаги ишга кўчирилган ходимга компенсация тўлашга ҳақлидир.

---

<sup>120</sup>Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат кўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳужжатлари ахборотномаси. 2002. № 6.

Ходимга тегишли мол-мулкдан фойдаланганлик учун харажатлар. Иш берувчининг розилиги билан ва унинг манфаатлари йўлида ходим ўзига тегишли мол-мулкдан фойдаланганда транспорт воситаларининг амортизацияси ва улардан фойдаланганлик учун қилинган харажатлар, шунингдек асбобларнинг, техник воситаларнинг ёки ўзга мол-мулкнинг амортизацияси иш берувчи ҳисобидан тўланиши лозим. Ана шу харажатларни тўлашнинг миқдори ва тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади.

Корхона, муассаса, ташкилотнинг эҳтиёжи учун ўзларига тегишли асбоблардан фойдаланадиган ходимлар асбобларнинг эскириши (амортизацияси) учун компенсация олиш ҳуқуқига эгадирлар. Бу компенсациянинг миқдори ва тўлаш тартиби, башарти марказлаштирилган тартибда белгиланмаган бўлса, корхона, муассаса, ташкилот касаба кўмитаси келишувига биноан белгиланади.

Ходимга тегишли асбобнинг эскирганлиги учун тўланадиган компенсациянинг миқдори мазкур асбобнинг бозор савдоси нархлари бўйича қийматига нисбатан фоизлар ҳисобида белгиланади.

Бундай асбоб бузилиб ёки синиб қолганда ходимга асбобни тузатиш учун ҳақиқатда сарфланган сумма ёки шу асбобнинг бозор нархи бўйича баҳоси тўланади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 4 апрелдаги 154-сонли “Бюджетдан маблағ билан таъминланадиган ташкилотларда хизмат енгил автотранспортдан фойдаланишни тартибга солиш тўғрисида”ги қарорига 3-илова шаклида “Ходимларнинг шахсий автомобилларидан хизмат мақсадлари учун (хизмат сафарларидан ташқари) фойдаланганлик учун компенсация тўлаш Тартиби” тасдиқланган.

Мазкур Тартиб Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Нефть маҳсулотлари, суюлтирилган ва сиқилган газ сотиш тизимини тартибга солиш, улардан фойдаланиш ва автотранспорт воситаларининг ишлатилиши устидан назоратни кучайтириш тўғрисида” 1998 йил 31 декабрдаги 542-сон қарорининг 2-бандига мувофиқ ишлаб чиқилган ва ходимларнинг шахсий автомобилларидан хизмат мақсадлари учун (хизмат сафарларидан ташқари) фойдаланганлик учун компенсация миқдори ва уни тўлаш тартибини белгилайди.

Компенсация, мулкчилик шаклларида қатъи назар, корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг ишлаб чиқариш фаолияти мунтазам транспортда юриш (хизмат сафарларидан ташқари) зарурияти билан боғлиқ бўлган ва ушбу мақсадлар учун ўз шахсий енгил автомобилларидан фойдаланадиган ходимларига тўланади.

Компенсация тўлаш харажатлари хизмат енгил автомобилларини сақлаш учун назарда тутилган маблағлар суммасининг 30 фоизи доирасида амалга оширилади.

Бунда хўжалик ҳисобидаги корхоналар (бирлашмалар)да ва ташкилотларда компенсация тўлаш хизмат енгил автомобилларини сақлаш учун фойдани тақсимлаш сметаларида назарда тутилган, корхоналар ва ташкилотлар ихтиёрида қолдириладиган маблағлар ҳисобига амалга оширилади.

Корхона, муассаса ва ташкилот раҳбарининг буйруғи хизмат мақсадлари учун ўзларининг енгил автомобилларидан фойдаланувчи ходимларга компенсация тўлаш учун асос бўлади. Корхона, муассаса ва ташкилот раҳбари ишлатиш шароитларига қараб компенсациянинг чекланган миқдорини кўпи билан 10 фоизга оширишга ҳақлидир.

Корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар раҳбарлари томонидан компенсацияни тўлаш юқори ташкилотнинг рухсати билан амалга оширилади.

Компенсация олиш учун ходимлар корхона, муассаса ва ташкилот бухгалтериясига шахсий автомобиль техник паспортининг белгиланган тартибда тасдиқланган нусхасини тақдим этадилар.

Компенсация ойига бир марта, календарь кунларнинг сонидан қатъи назар, ойнинг иккинчи ярми учун иш ҳақи билан бир вақтда тўланади.

Иш берувчининг розилиги, шунингдек у билан олдиндан келишилган ҳолда қилинган бошқа харажатлар ҳам иш берувчи томонидан ходимга қоплаб берилиши мумкин.



## Назорат саволлари

1. “Water health” МЧЖда барча ишчиларга энг кам иш ҳақи миқдоридан ойлик тўлаш белгиланган. Бундан ташқари ҳар бир ишчига бир ойда иш ҳақига қўшимча равишда 30 дона 1,5 л бўлган газланган ичимлик суви берилади.



*Хусусий корхоналарда иш ҳақи миқдорини белгилаш тартиби қандай? Иш ҳақини пул билан бирга натура шаклида тўлашга йўл қўйиладими?*

*Тенг меҳнат учун тенг ҳақ тўлаш деганда нима тушунилади?*

2. “Dunyo” ХК ўз ходимларига йил якуни бўйича мукофотни беришни эълон қилган эди. Йил охирига келганда ХК раҳбари янги савдо нуқтаси қурилиши бошланганлиги муносабати билан мукофот пулини тўлай олмаслигини билдирди.

*Иш ҳақининг қўшимча қисмига нималар киради ҳамда уни тўлаш юзасидан иш берувчининг мажбурияти қандай бўлади?*

3. “Elyor-textile” МЧЖ тикувчилари 3 ойдан бери ойлик иш ҳақларини олмаганликлари, шунингдек иш ҳақлари доим ваъда қилинганидан кам берилиши устидан раҳбарга шикоят билан мурожаат қилишди. Раҳбар эса маҳсулот сотилишига қараб иш ҳақлари тўланишини айтиб ўтди.

*Меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари қандай?*

*Иш ҳақи тўлашни кечиктирганлик учун иш берувчининг жавобгарлиги масаласи қонунларда қандай белгиланган?*

4. Корхона раҳбари топшириғига асосан ҳар ойда ходимлар иш ҳақининг ўн фоизи коммунал тўловлардан қарздорликни ундириш учун ушлаб қолинади. Навбатдаги иш ҳақини тўлаш арафасида ходимлардан иш ҳақининг йигирма фоизини коммунал тўловларга ўтказиб бериш юзасидан ариза ёзиш ҳақида раҳбар томонидан бухгалтерга кўрсатма берилди.

*Меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш асослари ва тартибини тушунтириб беринг.*



### **Мавзу юзасидан масалалар**

1. Гошавтотеххизмат АЖ қоровули Б.Б.га 2010-2015 йиллар давомида мамлакатда ўрнатилган минимал иш ҳақи миқдорида ойлик иш ҳақи тўлаб келинган. Қоровул Б.Б. 3 йилдан кейин пенсияга чиқишини эътиборга олиб АЖ раҳбаридан ўзининг ойлик иш ҳақини кўтариб беришни илтимос қилди. Раҳбар эса қоровул лавозими ҳеч қандай малака талаб қилмайдиган иш эканлиги сабабли унга Ягона тариф сеткасининг нўлинчи разряди миқдорида иш ҳақи тўланишини билдирди. Бундан норози бўлган Б.Б. охириги уч йил учун ойлик иш ҳақини кўпайтириб бериш юзасидан АЖнинг касаба уюшмасига

мурожаат қилди. АЖ касаба уюшмаси қоровул Б.Б.ни тариф разрядини ошириш, асосий иш ҳақиға қўшимча устама тўлаш, шунингдек ҳар уч ойда мукофот пули ҳақида раҳбариятга талабнома киритди. Иш берувчи касаба уюшмасининг ушбу талабини инобатга олмади. Ходим эса касаба уюшмасининг талаби иш берувчи томонидан ижро этилмади, деган важ билан юқори турувчи ташкилотга шикоят билан мурожаат қилди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

2. Сувсоз ДУК ходими С.К. ҳар ойда иш ҳақидан коммунал тўловлар учун автоматик равишда пул ундириб қолинаётганлиги юзасидан корхона ҳисобхонасига эътироз билдирди. Корхона бухгалтерияси туман ҳокимининг ҳудуддаги бюджет ташкилотлари ходимлари иш ҳақларидан коммунал қарздорликни бартараф этишга қаратиш ҳақидаги қарори мавжудлигини айтиб ўтди. Ходим С.К. 2 та фарзанди учун алимент тўлаётганлиги сабабли иш ҳақининг бор-йўғи йигирма фоизини олаётганлиги ва бундай иш ҳақи билан тирикчилик қилиб бўлмаслигини таъкидлаб, кейинги ойдан ойлигини юз фоиз беришларини талаб қилди. Акс ҳолда ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органларга мурожаат қилишини билдирди. Корхона раҳбари ушбу эътирозга нисбатан ишдан бўшатиб юбориш билан жавоб беришини таъкидлади.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

3. Мактабгача таълим муассасалари тарбиячилари дастлабки ва даврий тиббий кўрикдан ўз маблағлари эвазига ўтишади. Улар бир неча маротаба Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигига мурожаат қилиши ҳеч қандай ижобий натижа бермади. Шундан сўнг Соғлиқни сақлаш вазирлигига мурожаат қилишиб, меҳнат қонунчилиги талаблари бузилаётганлигини таъкидлашди. Соғлиқни сақлаш вазирлиги эса Мактабгача таълим вазирлигидан ўз ходимларини тиббий кўрикдан ўтказиш учун пул ажратиш беришни талаб қилди. Мактабгача таълим вазирлиги эса бюджет ходимлари учун меҳнат қонунчилигида кафолат назарда тутилган деб ҳисоблаб, Соғлиқни сақлаш вазирлигидан ходимларни бепул тиббий кўрикдан ўтказишни ёзма талаб қилди. Соғлиқни сақлаш вазирлиги ўзи ҳам бюджет ташкилот ҳисобланишини, агар Молия вазирлиги ушбу харажатлар учун маблағ ажратсагина ходимларнинг талабларини қондира олишлигини билдиради. Натижада бюджет ходимларини

тиббий кўриқдан ўтказиш масаласи республика даражасидаги ташкилотлар ўртасида келишмовчиликни келтириб чиқарди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

4. Юнусобод туманининг жинойт ишлари бўйича судьяси А.Х. алоқа коллежи раҳбари номига хат йўллаб, унда коллеж ўқитувчиси З.О.ни суд маслаҳатчиси этиб сайланганлиги муносабати билан ўқув йили давомида ишдан озод этишни сўради. Коллеж раҳбари судьянинг талабига рад жавобини берди. Судья А.Х. эса ходим З.О.ни давлат манфаатлари йўлида судда иштирок этишига коллеж раҳбари томонидан тўсқинлик қилинмоқда деб ҳисоблади. Судья А.Х. туман бандликка кўмаклишиш бўйича бўлимига мурожаат қилиб, коллеж раҳбарига нисбатан маъмурий жавобгарликка тотишни сўради. Коллеж раҳбари эса З.О.ни иш берувчининг рухсати бўлмаган ҳолда ишга чиқмаган деган важ билан ишдан бўшатиб юборди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***



## Глоссарий

**Меҳнатга ҳақ тўлаш** – ходимга олдиндан қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган миқдорларда ҳақ олишни кафолатловчи тизим.

**Иш ҳақи** – ходим амалда бажарган ишининг миқдори ва сифатига қараб бериладиган тўлов.

**Тариф тизими** – ходимларнинг иш ҳақи даражасини уларнинг малакаси, меҳнатининг унумдорлиги, хусусияти ва шароитга, улар бажарадиган ишнинг мураккаблилигига, ишлаб чиқариш тармоғи, корхоналарнинг ҳудудий жойлашиши, қўлланиладиган иш ҳақининг шаклларига кўра табақалаштириш ва тартибга солишга асос бўладиган нормативлар мажмуасидир.

**Тариф сеткаси** – турли хил тариф разрядига мансуб ходимлар тариф ставкаларининг (биринчи разряд ставкасига нисбатан) муносабатини тариф коэффициентлари шаклида белгиловчи шкала.

**Тариф ставкаси** – иш вақти бирлиги учун иш ҳақининг пул шаклида ифодаланган ҳажми.

**Тариф разряди** – тариф сеткасининг асосий элементларидан бири бўлиб, ходим малакасининг кўрсаткичи ҳисобланиб, у бир


вақтда бажариладиган ишнинг мураккаблик даражасига мос келади.

**Тариф коэффиценти** – биринчи разряд тариф ставкасига қараганда кейинги разряд тариф ставкаси қанча баландлигини кўрсатади.

## МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

### IX БОБ

Мазкур бобда корхоналарда меҳнат тартиби ва меҳнат интизоми тушунчаси, меҳнат тартибини таъминлаш юзасидан ходимлар ва иш берувчиларнинг мажбуриятлари, ички меҳнат тартиби қоидалари, интизом тўғрисидаги устав ва низомларнинг меҳнат тартибини таъминлашдаги аҳамияти, меҳнат интизомини таъминлаш усуллари, ишдаги ютуқлар учун ходимларни рағбатлантириш ва унинг турлари, интизомий жавобгарлик, интизомий жазо чоралари ва уларни қўллаш тартиби, интизомий жазоларни олиб ташлаш асослари ва тартибига оид масалалар ёритилган.

 *Калит сўзлар: Меҳнат тартиби. Меҳнат интизоми. Меҳнат интизомини таъминлаш усуллари. Ички меҳнат тартиби қоидалари. Интизом тўғрисидаги устав ва низомлар. Рағбатлантириш. Интизомий ножўя ҳаракат. Айб. Интизомий жазолар. Интизомий жавобгарлик.*

### 9.1. Меҳнат интизоми тушунчаси ва уни таъминлаш усуллари

Меҳнат тартиби ва меҳнат интизоми корхоналарда ишлаб чиқаришнинг зарурий шарти ҳамда жамиятдаги ҳуқуқ-тартиботнинг ажралмас таркибий қисми ҳисобланади. Меҳнат интизоми шундай ташкилий ва боғловчи кучки, унинг иштирокисиз жамоавий меҳнатни тасаввур қилиш ва жамоавий натижага эришиш мумкин эмас. Меҳнат интизоми туфайлигина махсус тартиб ўрнатилади ва кўп сонли ходимларнинг ўзаро меҳнатларини мувофиқлаштириш ва жамоавий меҳнатни ташкил этиш мумкин бўлади.

Меҳнат интизоми ишлаб чиқариш жараёнидаги объектив заруратдир. Чунки ҳар қандай ижтимоий меҳнат унинг иштирокчилари ўртасидаги ҳаракатларни келишиб муайян тартиб

асосида амалга оширишни, лозим даражада ташкиллашганлик ва бошқарувни тақозо қилади. Меҳнат жараёнида иштирок этувчиларнинг муайян тартибга бўйсунмаслиги, ишни ташкил этишда ўзаро уйғунлик ва мувофиқлашганликнинг мавжуд эмаслиги, ўрнатилган хулқ-атвор қоидаларига риоя қилмаслик ижтимоий меҳнатнинг ўз олдига қўйган мақсадига эришиш имконини бермайди.

Меҳнат тартиби ва меҳнат интизомига оид энг асосий қоидалар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг “Меҳнат интизоми” деб номланувчи 11-бобида ўз аксини топган. Меҳнат тартиби ва меҳнат интизоми бир-бирини тўлдирадиган ва узвий тушунчалар бўлиб, меҳнат тартиби меҳнат интизомининг таркибий қисмини ташкил қилади. Меҳнат интизоми ва ички меҳнат тартибини бир-биридан алоҳида ҳолда кўриш мумкин эмас. Зеро, ишлаб чиқариш ва бошқарув соҳасида зарур тартиб таъминланмаса, меҳнат интизоми бўлмайди ва ижтимоий меҳнат жараёни бузилади.

Таъкидлаш лозимки, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига меҳнат интизоми тушунчаси берилмаган. Меҳнат интизоми тушунчаси Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари”да берилган. Ушбу Намунавий қоидаларга асосан “Корхонада меҳнат интизоми меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига, жамоа шартномаси шартларига, ушбу Қоидаларга ва технология интизомини, меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси, ишлаб чиқариш санитарияси бўйича талаблар, шунингдек ҳар бир ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларини кўзда тутадиган корхонанинг бошқа локал ҳужжатларига риоя қилишни ўз ичига олади”.

Меҳнат интизоми объектив ва субъектив маънолари бўйича бир-биридан фарқланади. Объектив маънода меҳнат интизоми – ходим ва иш берувчининг меҳнат мажбуриятларини белгилаб берувчи нормалар йиғиндисини ўзида ифодаловчи меҳнат интизомига оид норматив ҳужжатлар тизими ва корхоналарда белгиланган ички тартибдан иборат. Объектив маънода меҳнат интизоми унинг ҳуқуқ институти сифатидаги тушунчасига мос келади. Субъектив маънода меҳнат интизоми меҳнат тартибини белгиловчи нормаларни ҳар бир ходимга нисбатан қўллашни билдиради.

Меҳнат интизомининг мазмунини меҳнат вазифаларини ҳалол ва виждонан бажариш юзасидан иш берувчи ва ходимнинг ўзаро мажбуриятлари ташкил қилади. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 176-моддасида ходимнинг бурчлари келтирилган. Ушбу моддага асосан ходим ўз меҳнат вазифаларини ҳалол, виждонан бажариши, меҳнат интизомига риоя қилиши, иш берувчининг қонуний фармойишларини ўз вақтида ва аниқ бажариши, технология интизомига, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиши, иш берувчининг мол-мулкани авайлаб асраши шарт. Ходимнинг меҳнат вазифалари ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатларда (жамоа шартномаларида, йўриқномалар ва ҳоказоларда), меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилади.

Меҳнат интизомини таъминлаш учун нормал ишлаб чиқариш имконини берадиган зарур ташкилий ва иқтисодий шартларни амалга ошириш талаб этилади. Бундай шароитларни яратиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 177-моддасига мувофиқ иш берувчига юклатилган. Мазкур моддага асосан иш берувчи ходимлар меҳнатини ташкил қилиши, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериши, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, ушбу Кодексга мувофиқ жамоа шартномаларини тузиши шарт. Иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга хилоф ёки ходим ва бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавф туғдирувчи, уларнинг шаъни ва қадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишини талаб этишга ҳақли эмас.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 179-моддасида корхоналарда меҳнат интизомини таъминлаш усуллари кўрсатилган. Унга кўра меҳнат интизоми ҳалол меҳнат учун рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллари билан нормал тарзда ишлашга зарур ташкилий ва иқтисодий шароитларни яратиб бериш, ноинсоф ходимларга нисбатан жазо чораларини қўллаш орқали таъминланади. Мазкур модда мазмунини таҳлил қилиш меҳнат интизомини таъминлашнинг икки усули мавжудлигини кўрсатади. Булар:

- 1) рағбатлантириш;
- 2) жазолаш.

Нормал тарзда ишлашга зарур ташкилий ва иқтисодий шароитларни яратиб бериш меҳнат интизомини таъминлашнинг асосий шarti бўлиб ҳисобланади. Иш берувчи ходимларни меҳнат мажбуриятларини амалга ошириш имконини берадиган асбоб-ускуналар, бошқа воситалар, техник ҳужжатлар билан таъминлаши; меҳнат муҳофазаси ва гигиенаси, меҳнат хавфсизлиги билан таъминлаши; ходимларга иш ҳақини ўз вақтида ва тўла ҳажмда тўлаш ишлаш учун зарур ташкилий ва иқтисодий шароитларни яратишга киради. Меҳнат интизомининг ҳолати иш берувчи томонидан айнан ушбу мажбуриятларни бажарилишига боғлиқдир. Нормал тарзда ишлашга зарур ташкилий ва иқтисодий шароитларни яратиб бериш кейинчалик ходимларни рағбатлантириш ёки уларга нисбатан интизомий жазо чораларини қўллаш имконини беради. Меҳнат интизомини таъминлаш усуллари бўлган рағбатлантириш ва интизомий жазо чораларини қўллаш кейинги параграфларда кўриб чиқилади.

## **9.2. Корхоналарда меҳнат тартибини белгилашнинг ҳуқуқий асослари**

Меҳнат тўғрисидаги ва бошқа қонун ҳужжатларида иш берувчи ва ходимларнинг меҳнат интизомига риоя қилиш мажбурияти, аввало, ҳам иш берувчининг, ҳам ходимларнинг иш берувчи томонидан ўрнатилган тартибга риоя қилиш мажбуриятидан иборатдир. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 174-моддасига мувофиқ корхонада меҳнат тартиби иш берувчи касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқлайдиган ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади. Ички меҳнат тартиби қоидалари ишлаб чиқариш жараёнида қатнашувчиларнинг биргаликдаги меҳнатини тартибга солувчи асосий локал норматив ҳужжат ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари” рўйхатдан ўтган. Ички меҳнат тартибининг ушбу қоидалари Меҳнат кодексига, меҳнат тўғрисидаги бошқа қонун ҳужжатларига мувофиқ ишлаб чиқилган ва

меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишни, иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланишни, меҳнат интизомини ҳамда иш берувчи билан ходим ўртасида юзага келадиган бошқа ҳуқуқий муносабатлар масалаларини тартибга соладиган асосий норматив ҳужжат ҳисобланади. Таъкидлаш лозимки, ҳар бир корхона ўз ички меҳнат тартиб қоидаларини ишлаб чиқишда мазкур Намунавий қоидаларга асосланади.

Ички меҳнат тартиби қоидаларининг мазмуни ҳар бир иш берувчи томонидан бажариладиган ишнинг ўзига хос хусусиятлари ва ишни бажариш шартларига қараб аниқланади. Ушбу тартиб қоидалар Меҳнат кодекси ва бошқа қонун ҳужжатларига мувофиқ бўлиши лозим. Хусусан, ички меҳнат тартиби қоидаларидаги ходим ва иш берувчининг ҳуқуқ ҳамда мажбуриятлари Меҳнат кодексининг 176,177-моддаларига, ишга қабул қилиш тартиби 77–87-моддаларига, ишдан бўшатиш эса 97–113-моддаларига мос келиши талаб этилади. Шунингдек, қонун чиқарувчи ички меҳнат тартиби қоидалари мазмунини белгилашда муайян чекловлар ўрнатмайди. Иш берувчи томонидан тартибга солинишга эҳтиёж бўлган бошқа масалалар ҳам унинг мазмунига киритилиши мумкин.

Ички меҳнат тартиби қоидаларининг асосий мақсади ходимларни меҳнатга онгли муносабатда бўлиш руҳида тарбиялаш, меҳнат интизомини янада мустаҳкамлаш, меҳнатни илмий асосда ташкил этиш, иш вақти ва дам олиш вақтидан оқилона фойдаланиш, юқори иш сифатига эришиш, меҳнат унумдорлиги ва ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишдан иборатдир.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 174-моддасига асосан ички меҳнат тартиби қоидалари иш берувчи ҳамда касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқланади. Қоидалар корхонанинг касаба уюшма қўмитаси билан келишиб тасдиқланган кундан бошлаб кучга киради ва корхонада қўлланилади.

Ички меҳнат тартиби қоидалари иш берувчи томонидан тасдиқланадиган локал норматив ҳужжат бўлиб, уни ишлаб чиқиш ва қабул қилишнинг махсус тартиб-таомили меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида белгиланмаган. Шу боис ички меҳнат тартиби қоидаларини ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш корхонада локал ҳужжатларни қабул қилиш учун белгиланган тартиб асосида амалга оширилади.



Ички меҳнат тартиби қоидалари билан бир қаторда халқ хўжалигининг баъзи тармоқларида ходимларнинг айрим тоифалари учун интизом тўғрисидаги устав ва низомлар амал қилади. Одатда интизом тўғрисидаги устав ва низомлар Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан тасдиқланади. Ушбу ҳужжатлар баъзи тармоқлардаги айрим тоифадаги ходимларга нисбатан ортиқча талабларни назарда тутди. Уларга нисбатан юқори талаблар қўйилишининг сабаби ушбу корхоналарда ўрнатилган тартибнинг бузилиши оғир ва бошқа салбий оқибатларга олиб келади.

Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 15 апрель 766-I-сонли “Темир йўл транспорти тўғрисида”ги қонунининг 18-моддасига асосан темир йўл транспорти ходимларининг интизоми Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланадиган Темир йўл транспорти ходимларининг интизоми тўғрисидаги низом билан тартибга солинади<sup>121</sup>. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 17 январдаги 8-сонли қарори билан тасдиқланган “Темир йўл транспорти ходимларининг интизоми тўғрисида”ги Низомда поездлар ҳаракати ва монёвр ишлари хавфсизлигини, ташиладиган юклар, багаж ва бошқа ишониб топширилган мол-мулкнинг сақланишини, шунингдек йўловчиларнинг ҳаёти ва соғлиғига хавф солувчи вазиятларнинг олдини олиш мақсадида темир йўл транспорти корхоналари, муассасалари ва ташкилотлари ходимларидан ишда уйғунлик, юксак уюшқоқлик ва меҳнат мажбуриятларини бениқсон бажариш талаб этилади. Ушбу Низом темир йўл транспорти корхоналари, муассасалари ва ташкилотларининг барча ходимларига татбиқ этилади, темир йўл транспортида турар жой-коммунал хўжалиги ва маиший хизмат кўрсатиш, умумий овқатланиш ходимлари (вагон-ресторанлар ходимлари кўрсатиб ўтилган ходимлар тоифасига тегишли эмас), қишлоқ хўжалиги, тиббиёт-санитария ва таълим муассасалари, спорт ва болалар муассасалари, пансионатлар ва дам олиш уйлари ходимлари бундан мустасно<sup>122</sup>.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 178-моддасига асосан ҳар бир ходим ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари доираси билан олдиндан таништирилиши лозим. Ишга кираётган ҳар бир ходим ички меҳнат тартиби қоидалари ёки интизом тўғрисидаги

---

<sup>121</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси. – 1999. № 5. 118-модда.

<sup>122</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. – 2014. № 4. 46-модда.

устав ва низомлар билан имзо кўйдириш орқали таништирилади. Бунда иш берувчи ходимни ички меҳнат тартиби қоидалари билан тарафлар ўртасида меҳнат шартномаси имзолангунга қадар таништиради. Яъни меҳнат муносабатларига киришгунга қадар ходим ўзининг қандай ҳуқуқ ҳамда мажбуриятларга эгаллиги, мазкур иш берувчидаги иш режими, қандай рағбатлантиришларнинг мавжудлиги ҳақида олдиндан тасаввурга эга бўлиши лозим.

### **9.3. Ходимларни ишдаги ютуқлар учун рағбатлантириш**

Меҳнат интизомини таъминлаш усулларида бири рағбатлантириш ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 180-моддасига асосан ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин. Меҳнат учун рағбатлантириш – ходим хизматлари жамоа томонидан тан олиндириш. Рағбатлантириш ходимга нисбатан нафақат ижобий руҳий таъсир этади, балки ўзида муайян имтиёз ва афзалликларни ҳам ифодалайди. Меҳнат вазифаларини ҳалол ва виждонан бажарганлик учун рағбатлантириш ходимни хизмат бўйича юқори поғонага кўтаришда ёки штатлар сони қисқарганда ходимни ишда олиб қолишда афзаллик сифатида инобатга олинади.

Рағбатлантириш нафақат рағбатлантирилаётган ходимга, шунингдек бошқа ходимларга ҳам меҳнат интизомига риоя қилиш, ўзига юклатилган меҳнат мажбуриятларини виждонан бажаришда рағбат бўлиб ҳисобланади.

Рағбатлантириш турлари, қўллаш тартиби, афзаллик ва имтиёзлар бериш жамоа шартномалари, ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқа локал ҳужжатларда, жамоа келишувларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда белгилаб қўйилади.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатдан ўтган «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартиби намунавий қоидалари»нинг 3.2-бандига асосан меҳнат мажбуриятларини тегишли равишда бажариш, меҳнатда юқори натижаларга эришиш, корхонада узоқ муддат намунали ишлаш ва ишдаги бошқа ютуқлари учун корхона ходимларига нисбатан қуйидаги рағбатлантиришлар қўлланиши мумкин:

–миннатдорчилик;

- пул мукофоти билан тақдирлаш;
- қимматбаҳо совға билан мукофотлаш.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига рағбатлантириш турлари назарда тутилмаган, аксинча интизомий жазо чоралари аниқ белгилаб қўйилган. Таъкидлаш лозимки, интизомий жазо чоралари Меҳнат кодексига белгиланган ҳамда уларнинг рўйхати локал ҳужжатлар орқали кенгайтирилиши мумкин эмас. Рағбатлантириш турлари эса локал норматив ҳужжатлар орқали белгиланиши боис уларнинг рўйхати иш берувчи ва ходимлар вакиллик органлари томонидан келишиб кенгайтирилиши мумкин. Шунингдек, интизомий жазо чораларидан фарқли равишда бир вақтнинг ўзида ходимга нисбатан бир неча рағбатлантириш тури қўлланилиши мумкин. Масалан, ходимларни рағбатлантиришнинг моддий (пул мукофоти билан тақдирлаш) ва маънавий (миннатдорчилик) турларини бир вақтда қўллаш мумкин бўлади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 180-моддаси 3-қисмига асосан иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнат ҳақи тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турларига кирмайди. Шунингдек, ходимнинг меҳнатда эришган ютуқлари учун эмас, балки алоҳида муҳим саналар ёки бошқа воқеаларни нишонлаш муносабати билан бериладиган мукофотлар ҳам рағбатлантириш тури ҳисобланмайди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 180-моддаси 4-қисмига асосан интизомий жазо амал қилиб турган муддат мобайнида ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилмайди. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати эса жазо қўлланилган кундан бошлаб бир йилни ташкил қилади.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатдан ўтган “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида катъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартиби намунавий қоидалари”нинг 3.3-бандига асосан тақдирлашлар одатда мазкур ходим ишлаётган таркибий бўлинма раҳбарининг ёки меҳнат жамоасининг илтимосномасига кўра корхона раҳбари томонидан чиқариладиган буйруққа биноан эълон қилинади.

◆ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 180-моддаси 2-қисмига асосан ходимлар меҳнат соҳасида давлат ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин. Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 22 декабрь

“Давлат мукофотлари тўғрисида”<sup>123</sup>ги Қонунига мувофиқ Ўзбекистон Республикасининг фуқаролари меҳнат ва жанговар хизматлари, самарали давлат, ижтимоий ва ижодий фаолиятлари учун давлат мукофотлари билан тақдирланишлари мумкин. Ходимларни меҳнат соҳасида давлат ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига номзод сифатида тақдим этиш дастлабки тарзда корхона, муассаса, ташкилотлар орқали амалга оширилади.

#### **9.4. Интизомий жавобгарлик**

◆ Меҳнат интизомини таъминлаш усулларида бири интизомий жавобгарлик ҳисобланади. Интизомий жавобгарлик ўзида интизомга хилоф ҳаракат содир этганлик учун ходимнинг жавоб бериш мажбурияти ва меҳнат қонунчилигида назарда тутилган интизомий жазо чорасини қўллашни ифодалайди. Меҳнат интизомини бузган ходимга нисбатан чора сифатида жазо қўлланилади. Бироқ интизомий жавобгарлик меҳнат интизомини таъминлаш воситаси сифатида нафақат ходимни жазолашда, балки кейинчалик бошқа ходимлар томонидан ҳуқуқбузарликлар содир этилишининг олдини олишда ҳам муҳим ўрин эгаллайди. Яъни интизомий жавобгарлик жазолаш билан бир пайтда огоҳлантирувчи, интизомга хилоф ҳаракатлар содир этилишининг олдини олувчи вазифаларни ҳам бажаради.

Интизомий жавобгарликка тортиш учун ходим томонидан содир қилинган интизомга хилоф ножўя хатти-ҳаракат асос бўлади.

Интизомга хилоф ножўя хатти-ҳаракат деганда, ходимларнинг ўз меҳнат вазифаларини қонунга номувофиқ равишда ўз айби билан бажармаслик ёки лозим даражада бажармаслик тушунилади.

Ходимнинг айби билан меҳнат мажбуриятларини бажармаслик ёки лозим даражада бажармаслик, агар унинг ҳаракат ёки ҳаракатсизлигида ҳуқуққа хилофлик аниқлангудек бўлса, интизомга хилоф ножўя хатти-ҳаракат сифатида тавсифланади.

Ходимнинг ҳаракат ёки ҳаракатсизлигининг ҳуқуққа хилофлиги унинг қонунлар, бошқа норматив ҳужжатлар, ички меҳнат тартиби қоидалари, интизом тўғрисидаги устав ва низомлар, лавозим йўриқномалари, меҳнат шартномаси шартларига номувофиқлигини билдиради. Ҳуқуққа хилофлик, масалан, ходимнинг ишга узрли сабабларсиз келмаганида, кеч келганида, иш берувчининг қонуний

---

<sup>123</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси. – 1995. № 12. 266-модда.  
356

фармойишларини бажармаганида, корхонанинг мол-мулкига зарар етказиш каби ҳаракат ёки ҳаракатсизликда намоён бўлади.

Қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ бўлган ходимнинг ҳар қандай ҳаракати ҳуқуқий ҳисобланади ва интизомга хилоф ножўя ҳаракат сифатида баҳоланиши мумкин эмас. Мисол сифатида иш берувчининг таътилдан чақириб олишга, бошқа ишга ўтказишга оид талабларини ходим томонидан бажарилмаслиги ҳуқуққа хилоф эмас. Чунки булар учун ходимнинг олдиндан розилигини олиш талаб этилади. Шунингдек, ходим иш берувчининг ғайриқонуний фармойишларини бажармаслик, меҳнат муҳофазаси талаблари бажарилмаганлиги туфайли ҳаёти ва соғлиғига хавф туғилганда ишни бажаришдан бош тортишга ҳақлидир. Бироқ ушбу ҳаракатлар интизомга хилоф ножўя ҳаракат сифатида баҳоланмаслиги лозим. Шунингдек, объектив асослар билан янги меҳнат шартлари киритилганда ходимнинг бундай шартлар асосида ишлашни давом эттиришни рад этиши меҳнат интизомини бузиш деб ҳисобланмайди, балки меҳнат шартномасини бекор бўлишига асос бўлиб хизмат қилади.

Интизомга хилоф ножўя хатти-ҳаракат ходимга меҳнат шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари билан юклатилган меҳнат мажбуриятлари юзасидан келиб чиққан бўлиши лозим. Жамоат жойларида ахлоқ қоидаларини бузиш, жамоат вазифаларини бажаришдан бош тортиш интизомга хилоф ҳаракат деб топилмаслиги лозим.

Агар ходим қасдан ёки эҳтиётсизлик орқали ҳаракат қилган бўлса, меҳнат мажбуриятларини бажармаслик ёки лозим даражада бажармаслик айбли ҳолда содир этилган деб топилади. Айбнинг қасд шакли ўрнатилган қоидаларни бузишга қаратилган онгли ҳаракат ёки ҳаракатсизликда ўз ифодасини топади. Айбнинг эҳтиётсизлик шаклида ходим ўзининг ҳуқуққа хилоф ҳаракатларининг оқибатларини олдиндан кўрмайди, лекин уларни кўриши лозим бўлади ёхуд оқибатларини кўрсада, унинг келиб чиқмаслигига асоссиз равишда умид қилади.

Интизомий жавобгарлик айбнинг ҳар қандай шаклида вужудга келиши мумкин. Шу билан бирга, ходимнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган сабаблар билан ўз меҳнат мажбуриятларини бажармаслик ёки лозим даражада бажармаслик айбли ҳолда содир этилган деб ҳисобланмайди. Ходимнинг соғлиғи, малакасизлиги ҳолатига кўра ёки зарур хом ашёнинг етишмаслиги сабабли ходимнинг меҳнат

мажбуриятларининг бажармаслиги ёки лозим даражада бажармаслигида айб мавжуд бўлмайди.

Ходим ҳар қандай интизомга хилоф ноҳўя ҳаракат учун интизомий жавобгарликка тортилиши мумкин. Интизомга хилоф ҳаракат натижасида иш берувчи учун муайян салбий оқибатларнинг келиб чиқиш ёки келиб чиқмаслиги аҳамиятга эга эмас. Яъни интизомий жавобгарлик формал жавобгарлик ҳисобланиб, бунинг учун муайян оқибат келиб чиқиши шарт эмас, балки интизомий жазо ва бошқа ҳуқуқий таъсир чораларини қўллаш учун корхонада ўрнатилган тартиб-қоидалар бузилишининг ўзи етарлидир.

◆ Ходимнинг қонун ҳужжатларига номувофиқ хатти-ҳаракати, одатда, улар зиммасига меҳнат шартномаси ёки корхонадаги ички меҳнат тартибини белгиловчи норматив актлар (масалан, ички меҳнат тартиби қоидалари, техника хавфсизлиги қоидалари, мансаб ва лавозим йўриқномалари, интизом тўғрисидаги устав ва низомлар) билан юкланган меҳнат вазифаларини бузишда ифодаланади. Интизомга хилоф ноҳўя хатти-ҳаракат ходимнинг ўз айби билан, яъни қасддан ёки эҳтиётсизлик орқасида қилган ҳаракати ёки ҳаракатсизлигидир. Ходимга боғлиқ бўлмаган сабаблар билан (малакаси ёки меҳнат лаёқати етарли эмаслиги, тегишли иш шароити таъминланмаганлиги ва бошқа сабаблар) меҳнат вазифасини бажармаслик ёки лозим даражада бажармаслик меҳнат интизомини бузиш деб қаралиши мумкин эмас. Интизомга хилоф ноҳўя хатти-ҳаракат учун ходим, одатда, иш берувчи томонидан интизомий жавобгарликка тортилади. Интизомга хилоф ноҳўя хатти-ҳаракат содир қилиш интизомий жазо беришга ёки бошқа таъсир чораларини қўллашга сабаб бўлади. Шунингдек, корхона, муассаса, ташкилотга моддий зарар етказилган бўлса, зарар етказилишига сабаб бўлган ҳаракати (ҳаракатсизлиги) учун ходим интизомий жазога тортилиши ёки тортилмаслигидан қатъи назар меҳнат ҳуқуқи нормалари бўйича моддий жавобгарликка тортилади.

◆ Меҳнат муносабатларида жавобгарлик билан боғлиқ назариялар ҳамда қонун ҳужжатларини таҳлил қилиш орқали интизомий жавобгарликнинг икки тури мавжудлигини кўриш мумкин. Булар умумий интизомий жавобгарлик ва махсус интизомий жавобгарлик. Умумий интизомий жавобгарлик ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади ва уни қўллашнинг алоҳида ўзига хос хусусиятлари билан ажралиб турмайди. Махсус интизомий жавобгарлик интизом тўғрисидаги уставлар ва низомлар

белгиланади. Махсус интизомий жавобгарлик татбиқ этиладиган шахслар, интизомий жавобгарликка тортишга ваколат берилган шахслар ва органларнинг доираси, қўшимча жазо чорасининг мавжудлиги, шунингдек берилган жазо устидан шикоят қилиш тартиби жиҳатидан умумий интизомий жавобгарликдан фарқ қилади.

Интизомий жавобгарликнинг ҳамма турларига қуйидаги белгилар хосдир:

- фақат қонунларда ва интизом уставларида, низомларда кўрсатилган жазоларни бериш мумкин;

- меҳнат интизومي бузилган ҳар бир ҳол учун фақат битта интизомий жазо чораси қўланилади;

- жазо беришда содир этилган ножўя ҳаракатнинг оғир-енгиллиги, у содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори эътиборга олиниши керак;

- интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат содир қилинганлиги маълум бўлгандан кейин қўлланилади.

Қуйидагилар асоссиз равишда интизомий жазо берилишига қарши ҳуқуқий кафолатлардир:

- меҳнат интизомини бузувчидан ёзма равишда баёнот талаб қилиниши;

- буйруқдан ходимни хабардор қилиш, бу ҳақда тилхат олиш;

- берилган жазо устидан белгиланган тартибда шикоят қилиш ҳуқуқи;

- умумий интизомий жавобгарликка тортилганда меҳнат низолари комиссиясига ёки судга, махсус интизомий жавобгарликка тортилганда эса бўйсунуш тартибида юқори органларга шикоят қилиш мумкин.

Интизомий жавобгарлик ички меҳнат тартиби қоидаларига биноан корхоналар, муассасалар, ташкилотлар ходимларининг аксарият кўпчилигига татбиқ этилади. Махсус интизомий жавобгарлик белгиланган ходимлар тоифалари бундан мустаснодир. Умумий интизомий жавобгарликда меҳнат интизомини бузганлик учун жазо чоралари, уларнинг қўлланиш тартиби, улар устидан шикоят қилиш ва жазони олиб ташлаш тартиби Меҳнат кодексига (“Меҳнат интизومي” боби) ҳамда Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланган. Интизомий жазо ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (орган) томонидан берилади.

- ◆ Интизомий жазоларнинг турлари, уларни қўллаш асослари, тартиб ва шартлари меҳнат тўғрисидаги ва бошқа қонун

хужжатларида белгилаб қўйилган. Ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи Меҳнат кодексида назарда тутилган интизомий жазо чораларидан бирини қўллашга ҳақли. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 181-моддасида қуйидаги интизомий жазо чоралари назарда тутилган:

1. Ҳайфсан.

2. Ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима. Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жарима ушлаб қолиш Меҳнат кодексининг 164-моддаси талабларига риоя қилинган ҳолда иш берувчи томонидан амалга оширилади;

3. Меҳнат шартномасини бекор қилиш (Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисмининг 3, 4-бандлари).

Ушбу моддада назарда тутилмаган интизомий жазо чоралари қўлланилиши тақиқланади.

Алоҳида қонунлар, интизом тўғрисидаги устав ва низомлар билан айрим тоифадаги ходимлар учун Меҳнат кодексининг 181-моддасида назарда тутилмаган бошқа интизомий жазо чоралари ҳам белгиланиши мумкин. Мазкур хужжатлар билан ўрнатилган интизомий жазо чоралари фақат ана шу хужжатлар татбиқ этиладиган ходимлар тоифаси учун қўлланилади.

Мисол учун давлат хизматчиларига нисбатан қўлланиладиган интизомий жазолар ва уларни қўллаш тартиби ҳам бошқа ходимларникидан фарқ қилади. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 27 мартдаги 135-сон қарори билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси божхона органларининг интизомий уставида божхона органларининг ўрта ва катта бошлиқлар таркибига кирувчи шахслар учун қуйидаги интизомий жазолар қўлланилиши назарда тутилган:

- а) танбеҳ;
- б) ҳайфсан;
- в) қаттиқ ҳайфсан;
- г) хизматга тўлиқ муносиб эмаслиги тўғрисида огоҳлантириш;
- д) лавозимни пасайтириш;
- е) махсус унвонни бир поғонага пасайтириш;
- ж) божхона органларидан бўшатиш.



Ҳайфсан интизомий жазо чорасини бошқа интизомий жазо чораларидан фарқловчи қуйидаги хусусиятларини кўрсатиб ўтиш мумкин:

биринчидан, мазкур жазо чораси ходимга нисбатан иқтисодий жиҳатдан таъсир этишни назарда тутмайди;

иккинчидан, интизомий жазо чоралари ичида энг енгили бўлиб, одатда содир этилган интизомга хилоф ҳаракат ходим томонидан биринчи марта ёки қўпол тусга эга бўлмаган тақдирда қўлланилади.

Ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима интизомий жазо чораси сифатида қўлланилиши мумкин. Меҳнат интизومي ходим томонидан мунтазам равишда ёки бир марта қўпол равишда бузилган тақдирда ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиниши ва бу ҳақда, албатта, ички меҳнат тартиби қоидаларида назарда тутилиши мумкин. Ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқиш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган ҳужжатларни тасдиқлаш ҳақида”ги қарорининг “Ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқиш” деб номланувчи 6-иловасига мувофиқ ҳисоблаб чиқилади. Ходимнинг иш ҳақидан жарима ушлаб қолиш Меҳнат кодекснинг 164-моддаси талабларига риоя қилинган ҳолда иш берувчи томонидан амалга оширилади. Ушбу моддага асосан интизомий жазо чораси сифатида жаримани ундириш учун ходимнинг розилигидан қатъи назар, меҳнат ҳақидан ушлаб қолинади. Бунда иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг эллик фоизидан ортиб кетмаслиги лозим.

Ходим томонидан меҳнат мажбуриятларини бузиш мунтазам ёки бир марта қўпол равишда бузилган тақдирда интизомий жазо чораси сифатида меҳнат шартномаси бекор қилинади. Меҳнат шартномасини бекор қилиш интизомий жазо чоралари ичида энг оғири ҳисобланиб, бунда ходим томонидан меҳнат интизومي бузилганлиги сабабли тарафлар ўртасидаги меҳнат муносабатлари тугатилади. Меҳнат кодексининг 101-моддасига асосан меҳнат интизомини бузганлик учун (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари) меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан бекор қилишга интизомий жазоларни қўлланиш учун белгиланган муддатлар (182-модда) ўтиб кетгандан кейин йўл қўйилмайди.

Таъкидлаш лозимки, Ички меҳнат тартиби қоидаларининг 3.10-бандига асосан ходимларни меҳнат интизомини бузганлик учун интизомий жавобгарликка тортишдан ташқари локал ҳужжатларда назарда тутилган ҳолатларда бошқа таъсир чоралари ҳам қўлланилиши мумкин. Бунга мисол сифатида огоҳлантириш, йил якунлари бўйича мукофот ёки бошқа мукофотлардан тўлиқ ёки қисман маҳрум қилишларни кўрсатиш мумкин. Ушбу ҳуқуқий таъсир чоралари интизомий жазо чораларидан фарқ қилади. Масалан, улар учун интизомий жазоларни қўллаш тартибига риоя қилиш шарт эмас. Шунингдек, муайян салбий оқибатларга олиб келмаслиги ҳам мумкин. Хусусан, интизомий жазо бир йил давомида амал қилиб, мазкур муддат ичида ходимга рағбатлантириш қўлланмайди. Бироқ меҳнат муносабатлари соҳасида интизомга хилоф ҳаракат содир этганлиги учун қўлланилган бошқа ҳуқуқий таъсир чоралари ходимга нисбатан бир йил давомида рағбатлантириш чораларини қўллашга тўсқинлик қилмайди. Ушбу ҳуқуқий таъсир чораларини қўллаш учун интизомий жазо чораларини қўллаш муддатлари каби муддатларга риоя қилиш талаб этилмайди.

Интизомий жазоларни қўллаш тартиби Меҳнат кодексининг 182-моддасида берилган. Бу ерда, аввало, интизомий жазоларни қўллаш ҳуқуқига эга бўлган шахсларни аниқлаб олиш талаб этилади. Чунки ваколат берилмаган шахслар томонидан қўлланилган интизомий жазолар ҳеч қандай юридик кучга эга бўлмайди. Меҳнат кодексининг 182-моддаси 1-қисмида интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади, деб белгиланган. Ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар(органлар) эса Меҳнат кодексининг 82-моддасида ўз ифодасини топган. Таъкидлаш лозимки, бу ерда интизомий жазони қўлловчи шахсдан аввало иш берувчи мақомига эга бўлишлик талаб этилади. Иш берувчилар сифатида кимлар ҳаракат қилиши мумкинлиги эса Меҳнат кодексининг 15-моддасида баён этилган. Унга кўра:

1) корхоналар, шу жумладан уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида. Бу ерда интизомий жазолар нафақат корхона раҳбари, балки унинг алоҳида таркибий бўлинмалари бўлган филиаллар, ваколатхоналар, шўъба корхоналар раҳбарлари томонидан ҳам қўлланилиши мумкин;

2) мулкдорнинг ўзи айтилган бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар. Мулкдорнинг ўзи ҳар доим ҳам корхонани ўзи

бошқармаслиги мумкин. Мисол учун Меҳнат кодексининг 82-моддаси 2-қисмига асосан корхона раҳбарини ишга қабул қилиш корхона мулки эгасининг ҳуқуқи бўлиб, бу ҳуқуқни у бевосита ёки ўзи вакил қилган органлар орқали ёки корхонани бошқариш ҳуқуқи берилган корхона кенгаши, бошқаруви ёхуд бошқа органлар орқали амалга оширади. Хусусан, корпоратив бошқарувга асосланган корхоналарда корхона раҳбарини ишга қабул қилиш ҳуқуқи умумий йиғилиш, кузатув кенгаши ёки бошқарув раисига берилади.

3) ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда. Мазкур шахслар маиший мақсадларда, яъни тадбиркорлик билан боғлиқ бўлмаган мақсадларда ёлланма меҳнатдан фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлиб, улар ҳам ходимларга нисбатан интизомий жазо қўллаш ҳуқуқига эгадирлар.

4) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда ходимлар ёллайдиган якка тартибдаги тадбиркорлар. Ўзбекистон Республикасининг 2015 йил 20 августдаги “Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига хусусий мулкни, тадбиркорлик субъектларини ишончли ҳимоя қилишни янада кучайтиришга, уларни жадал ривожлантириш йўлидаги тўсиқларни бартараф этишга қаратилган ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида” Қонунига<sup>124</sup> асосан якка тартибдаги тадбиркор Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда ходимларни ёллашга ҳақли эканлиги белгилаб қўйилди. Шундай қилиб, якка тартибдаги тадбиркорлар меҳнат интизомини бузган ўз ходимларига нисбатан интизомий жазо чораларини қўллашлари мумкин.

Умумий қоидаги асосан интизомий жазолар корхона раҳбари томонидан қўлланилади. Шунингдек, корхонанинг тегишли ҳужжатлари (корхона устави, низоми, раҳбар буйруғи) билан бошқа мансабдор шахсларга ҳам интизомий жазоларни қўллаш ваколати берилган бўлиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 182-моддаси 2-қисмига мувофиқ интизомий жазо қўлланилишидан аввал иш берувчи ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиши лозим. Бундай тушунтириш интизомга хилоф ҳаракат содир этилишининг барча ҳолатларини, ҳуқуқ хилофлиги, ходимнинг айби масаласини аниқлаштириш учун зарурдир. Ходимнинг тушунтириш

---

<sup>124</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2015. № 33, 439-модда.

хати беришдан бош тортиши содир этилган ножўя хатти-ҳаракат учун жазо қўллашга тўсиқ бўла олмайди. Ишберувчи ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиш фактини тегишли далолатнома билан расмийлаштириши лозим. Мазкур далолатномани тузишда ҳам иш берувчи, ҳам ходим манфаатларини ифода қилувчи вакилларнинг иштирок этиши мақсадга мувофиқдир. Шунингдек, интизомий жазони қўллаш юзасидан тарафлар ўртасида келишмовчилик келиб чиққан тақдирда мазкур тушунтириш хати далил сифатида инобатга олинади.

Содир этилган интизомга хилоф ҳаракат учун берилган интизомий жазо одилона бўлиши керак. Интизомий жазони қўлланишда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олиниши лозим. Мисол учун, содир этилган интизомга хилоф ҳаракат ходим томонидан меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхатига киритилган бўлса, ушбу қилмишга нисбатан оғирроқ интизомий жазо чорасини қўллашга асос бўлади. Аксинча, ходим томонидан интизомга хилоф ҳаракат зарурий муҳофаа, охириги зарурат ёки шунга ўхшаш корхона ва бошқа шахсларга зарар етказишнинг олдини олиш мақсадида содир этилган бўлса, енгилроқ интизомий жазо чораси қўлланилади. Интизомга хилоф ҳаракат мастлик ҳолатида, қасддан ёки иш берувчини обрўсизлантиришни кўзлаб амалга оширилган тақдирда меҳнат шартномасини бекор қилиш шаклидаги оғирроқ интизомий жазо чорасини қўллаш мумкин бўлади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 182-моддаси 4-қисмига биноан ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо чораси қўлланиши мумкин. Интизомий жазо қўллангандан сўнг ҳам ходим томонидан ўз меҳнат мажбуриятларини бажармаслик ёки лозим даражада бажармаслик ҳолатлари давом этаётган бўлса, иш берувчи томонидан унга нисбатан меҳнат шартномасини бекор қилишгача бўлган интизомий жазо қўлланилиши мумкин. Шу ўринда таъкидлаш лозимки, содир этилган интизомга хилоф ҳаракат учун интизомий жавобгарлик билан бирга юридик жавобгарликнинг бошқа турларини қўллаш ҳам истисно этилмайди. Ходим томонидан корхонага зарар етказилганда ходим бир пайтнинг ўзида ҳам интизомий, ҳам моддий жавобгарликка тортилиши мумкин. Шунингдек, ходимнинг маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортилишига сабаб бўлган интизомга хилоф ҳаракати

ҳам уни айнан шу қилмиш учун интизомий жавобгарликка тортишга сабаб бўлади. Масалан, Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 61-моддасида мулкчилик шаклидан қатъи назар корхона, муассаса, ташкилотларнинг мол-мулкани ўғирлаш, ўзлаштириш, растрата қилиш, мансаб лавозимини суиистеъмол қилиш ёки фирибгарлик йўли билан оз миқдорда талон-торож қилганлик учун маъмурий жавобгарлик белгиланган. Маъмурий ёки жиноий жавобгарликка сабаб бўладиган мазкур ҳуқуққа хилоф қилмишни содир этганлик учун ходим ваколатли органларнинг қарори ёки суднинг ҳукми чиққан тақдирда интизомий жавобгарликка тортилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 182-моддаси 5-қисмига асосан интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан вақтдан бошлаб узоғи билан бир ой ичида қўлланилади. Интизомий жазо қўллаш учун белгиланган бир ойлик муддат интизомга хилоф ҳаракат аниқланган кундан бошлаб ҳисобланади. Бунда ножўя ҳаракат айнан корхона раҳбари томонидан аниқланиши шарт эмас, балки ходим бўйсунуши лозим бўлган шахс (бўлим, бўлинма раҳбари)га аниқ бўлган кундан бошлаб ҳисобга олинади. Яъни интизомий жазо қўллаш ҳуқуқига эга бўлган шахслардан бошқа шахсларнинг хабардор бўлиши ҳам муддатнинг бошланишига олиб келади.

Интизомий жазони қўллаш муддатига ходимнинг касал ёки таътилда бўлганлиги муносабати билан ишда бўлмаган даврлари кирмайди. Интизомий жазо сифатида меҳнат шартномасини бекор қилиш қўлланилаётганида вакиллик органининг розилигини олиш талаб этилаётган ҳолларда, бундай розиликни олиш учун белгиланган муддат ҳам интизомий жазони қўллаш муддатига кирмайди.

Бир ойлик муддатнинг узилишига сабаб бўладиган таътиллارга иш берувчи томонидан қонунга мувофиқ бериладиган барча таътиллар киради. Хусасан, булар йиллик меҳнат таътиллари, ўқиш билан боғлиқ таътиллار, иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллардир.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш шаклидаги интизомий жазо қўлланаётган тақдирда бир ойлик муддат суднинг ҳукми ёки маъмурий ҳуқуқбузарлик ишини кўриб чиққан ваколатли мансабдор шахснинг қарори кучга кирган вақтдан бошлаб ўта бошлайди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 182-моддаси 6-қисмига асосан ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб

олти ой ўтганидан кейин интизомий жазони қўллаб бўлмайди. Таъкидлаш лозимки, ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кун ва унинг аниқланган куни ўртасида фарқ бўлиши мумкин. Агар ножўя хатти-ҳаракат содир этилган вақтдан бошлаб олти ой давомида аниқланмаган бўлса, кейинчалик ушбу интизомга хилоф қилмишга нисбатан интизомий жазо чоралари қўлланилмайди.

Бироқ интизомга хилоф ҳаракат ёки ҳаракатсизлик молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижасида аниқланганда мазкур қилмиш содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтганидан кейин жазони қўллаб бўлмайди. Агар молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш юзасидан жиноят иши қўзғатилган бўлса, жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Иш берувчилар нафақат интизомий жазо чораларини асосли қўллаши, балки уларни қўллашнинг процессуал тартиб-қоидаларига ҳам тўлиқ амал қилишлари лозим. Бунда, айниқса, интизомий жазолар берилганлиги тўғрисида ходимларни хабардор қилиш муҳим аҳамият касб этади. Хусусан, Меҳнат кодексининг 182-моддаси 7-қисмига мувофиқ интизомий жазо берилгани тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) ёки қарор ходимга маълум қилиниб, тилхат олиниши лозим. Интизомий жазо қўлланганлиги ҳақида иш берувчининг буйруғи ёки фармойиши қабул қилинади. Буйруқ(фармойиш)да интизомий жазони қўллаш асоси сифатида содир этилган интизомга хилоф ҳаракат, қўлланилган интизомий жазо тури аниқ кўрсатилиши лозим. Гарчи Меҳнат кодексиди интизомий жазо қўлланганлиги ҳақида иш берувчининг буйруғи ёки фармойиши ходимга тилхат олиш орқали маълум қилинади деб белгиланган бўлсада, мазкур буйруқ билан ходимни неча кун ичида таништириш ҳақида аниқ муддат мавжуд эмас. Шунинг учун иш берувчи корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимни ушбу мазмундаги буйруқ билан таништириш ҳақидаги аниқ муддатни белгилаб олиш мақсадга мувофиқ. Ушбу муддат корхоналарда ҳужжатлар билан ишлаш тартибига мувофиқ кўрсатилиши мумкин. Шунингдек, ходим буйруқ билан танишишдан бош тортган тақдирда тегишли далолатнома тузилиши талаб этилади. Одатда ходимга нисбатан қўлланилган интизомий жазо барча ходимлар эътиборига етказилади.

Шу ўринда интизомий жазоларни ижро этиш тартиби бўйича меҳнат қонунчилигида аниқ қоидалар мавжуд эмаслигини таъкидлаш лозим. Мисол учун, амалиётда ходимларга нисбатан қўлланилган

интизомий жазолар уларга буйруқ орқали тилхат олиш йўли билан эълон қилинмасдан ёки умуман ижро этилмасдан қолиб кетади. Масалан, ходим ўзига нисбатан қўлланилган интизомий жазодан беҳабар бўлади ёки жарима жазоси узоқ муддат давомида ундирилмайди ёхуд меҳнат шартномаси бекор қилинган ходим ишни давом эттиради. Шунинг учун ички меҳнат тартиби қоидаларида иш берувчи ходимлар вакиллик органи билан биргаликда интизомий жазоларни ижро этиш тартибига оид аниқ қоидаларни мустаҳкамлаши лозим.

◆ Меҳнат интизомини бузганлик учун ходимни интизомий жавобгарликка тортиш иш берувчининг ҳуқуқи ҳисобланади. Интизомга хилоф ҳаракат ҳуқуққа хилоф бўлиши мумкин, бироқ ижтимоий хавфли бўлиб ҳисобланмайди. Шунинг учун иш берувчи интизомга хилоф ҳаракат содир этилган вазият ва бошқа ҳолатларни ҳисобга олиб ходимни интизомий жавобгарликка тортмаслиги ҳам мумкин. Бироқ мазкур ҳолат ходимга нисбатан бошқа ҳуқуқий таъсир чоралари (огоҳлантириш, мукофотлардан маҳрум қилиш)ни қўллашга тўсиқ бўлмайди.

◆ Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1998 йил 29 январда 402-сон билан рўйхатдан ўтказилган “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида Йўриқнома”нинг 2.1-бандига асосан меҳнат дафтарчаларига интизомий жазолар тўғрисидаги маълумотлар ёзилмайди.

◆ Интизомий жазонинг амал қилиш муддати жазо қўлланилган кундан бошлаб бир йилдан ошиб кетиши мумкин эмас. Агар ходим шу муддат ичида яна интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади (МК 183-модда 1-қисм). Интизомий жазо қўлланилган кундан бошлаб бир йил ўтганидан кейин жазони олиб ташлаш учун иш берувчининг алоҳида буйруқ ёки фармойиш қабул қилиши шарт эмас. Бунда жазо ушбу муддат ўтиши билан ўз-ўзидан бекор бўлган ҳисобланади. Бироқ бир йил муддат ичида ходимга нисбатан такроран интизомий жазо қўлланилган тақдирда биринчи қўлланган жазо муайян ҳуқуқий оқибатларни келтириб чиқаради. Мисол учун, меҳнат шартномасини ходимнинг меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги муносабати билан бекор қилишда бир йил ичида такроран интизомий жазога тортилганлик факти асосий ҳуқуқий аҳамият касб этади (МК 100-модда, 2-қисм, 3-банд).

Қонун чиқарувчи интизомий жазонинг амал қилиш муддатини бир йил қилиб белгилаш билан бирга уни муддатидан олдин олиб ташлашга ҳам йўл қўяди. Бунда ходим бошқа интизомга хилоф ҳаракат содир этмаганлиги ва ишга бўлган муносабати билан ўзини ижобий томондан кўрсатганлиги муҳим ўрин тутди. Бир йил ўтмасдан интизомий жазони олиб ташлаш ҳуқуқи иш берувчига тегишлидир. Интизомий жазони қўллаган иш берувчи ўз ташаббуси ёки ходимнинг илтимоси, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра жазони бир йил ўтмасдан олдин ҳам олиб ташлашга ҳақли (МК 183-модда, 2-қисм). Бунинг учун интизомий жазо қўлланилган кундан бошлаб қанча муддат ўтганлигининг аҳамияти йўқ. Бунда иш берувчи учун қонун чиқарувчи томонидан бирон-бир муддат белгиланган эмас, яъни жазо қўлланилган кундан бошлаб ҳар қандай муддатда иш ҳолатларидан келиб чиқиб, ходимнинг хулқ-атворини ҳамда интизомий жазони олиб ташлаш ҳақидаги илтимосномани киритиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларнинг ташаббуси инобатга олиниши мумкин.

Интизомий жазони муддатидан олдин олиб ташлаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Мазкур буйруқда ушбу жазони олиб ташлаш асослари ва сабаблари кўрсатилади. Интизомий жазо муддатидан олдин олиб ташланган ходим интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 184-моддасига мувофиқ интизомий жазо устидан якка меҳнат низоларини кўриш учун белгиланган тартибда шикоят қилиниши мумкин. Бундай меҳнат низоларини меҳнат низолари комиссияси, суд, айрим тоифадаги ходимлар учун бўйсунув тартибида юқори турувчи органлар кўришга ҳақли ҳисобланади. Прокуратура ва меҳнат ҳуқуқ инспекциялари эса фақат мазкур ваколатли органларга интизомий жазони бекор қилиш билан мурожаат қилишлари мумкин, яъни интизомий жазони бекор қилишга ҳақли эмаслар. Меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган содир этилган ножўя хатти-ҳаракат қандай вазиятда юз берганлигини, ходимнинг олдинги хулқ-атворини, меҳнатга бўлган муносабатини, интизомий жазонинг содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражасига қанчалик мос келишини, иш берувчининг интизомий жазо бериш тартибига риоя қилганлигини ҳисобга олиб, ходимга нисбатан қўлланилган интизомий жазони ғайриқонуний деб топиш ва уни бекор қилиш тўғрисида қарор чиқаришга ҳақли.





## Назорат саволлари

1. Корхонада меҳнат тартиби ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади. Бироқ халқ хўжалигининг баъзи тармоқларида ходимларнинг айрим тоифалари учун интизом тўғрисидаги устав ва низомлар амал қилади.

***Интизом тўғрисидаги устав ва низомларнинг ички меҳнат тартиби қоидаларидан фарқли жиҳатларини таҳлил этинг.***

2. Меҳнат интизоми ҳалол меҳнат учун рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллари билан нормал тарзда ишлашга зарур ташкилий ва иқтисодий шароитларни яратиб бериш, ноинсоф ходимларга нисбатан жазо чораларини қўллаш орқали таъминланади.

***“Ҳалол меҳнат” тушунчасини тавсифланг. Рағбатлантириш ва мукофотлашнинг ўзаро фарқли жиҳатларини ёритинг.***

3. Интизомий жазони қўллашда “ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кун” ва “ножўя хатти-ҳаракат аниқланган вақт” тушунчалари муҳим аҳамиятга эга.

***Ушбу тушунчаларнинг фарқини таҳлил этинг.***

4. Ходимга интизомий жазо чораси сифатида ҳайфсан қонуний берилган. Бироқ иш берувчи мазкур интизомий жазо берилгани тўғрисидаги буйруқни ходимга маълум қилиб, тилхат олмади.

***Интизомий жазо берилгани тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) ёки қарор ходимга тилхат олиш орқали маълум қилинмаслиги қандай оқибатларнинг вужудга келишига сабаб бўлади.***



## Мавзу юзасидан масалалар

1. Академик лицейда халқ таълими бошқармаси ва туман прокуратураси томонидан лицейда маънавий-маърифий ишларни олиб борилишини текшириш давомида камчиликлар аниқланди. Натижада туман прокуратураси томонидан жами 9 нафар ходимга интизомий жазо чораси қўллаш ҳақидаги тақдимнома келиб тушди. Лицей директори мазкур камчиликларга йўл қўйган ходимлардан тушунтириш талаб қилди. Ходимлар эса туман прокуратураси

томонидан берилган тақдимнома ноқонуний эканлигини таъкидлашиб, тушунтириш беришдан бош тортишди. Шунга қарамасдан лицей директори барча ходимларга нисбатан ҳайфсан эълон қилиб, бу ҳақда прокуратурага хабарнома жўнатди. Интизомий жазо қўлланганлиги муносабати билан ходимлар рағбатлантириш тарзидаги тўловларни олиш ҳуқуқидан маҳрум бўлди. Шундан сўнг улар прокуратура, халқ таълими бошқармаси ва лицей директорини хатти-ҳаракатлари устидан шаҳар прокуратурасига шикоят билан мурожаат қилишиб, интизомий жазоларни бекор қилишни сўрашди.

***Вазиятга норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида баҳо беринг.***

3. Фуқаролик ишлари бўйича судга М.Д. “Асака” АТБга нисбатан “Ишга тиклаш тўғрисида” даъво аризаси билан мурожаат қилди. У даъво аризасида АТБ Бошқарув раисининг интизомий жазо қўллаш ҳақидаги буйруғини бекор қилиш ва суддан ишга тиклашни сўраган. Даъвогар ўз даъвосини қўллаб-қувватлаб, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми 4-банди билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқ интизомга хилоф ҳаракат содир этилганидан кейин 55 беш кун ўтиб қўлланилганлигини, меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш олгандан сўнг 12 кун ўтиб кетиб, интизомий жазо сифатида меҳнат шартномасини бекор қилиш қўлланганлигини таъкидлаган. Суд эса мазкур асосни ишга тиклаш учун етарли эмас деб топиб, М.Д.нинг даъво аризасини қаноатлантиришни рад этди.

***Вазиятга норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида баҳо беринг.***

3. “Нур” корхонаси ходими О.Д. ишга кеч қолди. Корхона раҳбари унга ўртача ойлик иш ҳақининг 50% миқдорида жарима жазосини қўллади. О.Д. ушбу жазони бекор қилиш ҳақида судга мурожаат қилди. О.Д. бор-йўғи ярим соат ишга кеч қолган ходим сифатида иш берувчи ҳаракатларини адолатсиз деб ҳисоблади. Бундан ташқари, иш ҳақининг ярмини йўқотиши унинг иқтисодий ҳолатига салбий таъсир этишини ҳам таъкидлади. Суд эса иш берувчи ва ходимга интизомий жазони қайта кўриб чиқиш юзасидан келишиб олишни таклиф қилди.

***Вазиятга норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида баҳо беринг.***

3. Солиқ идораси ходими С.П. иш вақти тугаганидан сўнг туғилган кунни нишонлаш учун дўстлари билан кафедра ўтириб,

спиртли ичимлик ичди. Шундан сўнг кафедра ўтирган бошқа мижозлар билан гап талашиб уришиб қолди. Унинг ҳаракатларида майда безорилик белгилари бўлганлиги сабабли унга нисбатан маъмурий иш қўзғатилиб, суд томонидан жазо берилди. Мазкур иш бўйича жабрланувчи солиқ идорасига мурожаат қилиб, уни ишдан бўшатишни талаб қилди. Натижада С.П. билан меҳнат шартномасида солиқ органларида хизмат ўташ тартибини бузган деб топилиб, ишдан бўшатилади. С.П. эса бу ишни хизмат вазифларини бажариш билан боғлиқ ҳолда содир этилмаган деб топиб, ишга тиклаш ҳақида судга мурожаат қилди.

*Вазиятга норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида баҳо беринг.*



## Глоссарий

**Меҳнат интизоми** – биргаликдаги меҳнатни амалга оширишга оид ҳаракат тартиби ва унга риоя этилмаганда интизомий жавобгарлик каби оқибатни юзага келтирувчи тартибдир.

**Меҳнат интизомини таъминлаш** – нормал тарзда ишлаш учун зарур ташкилий ва иқтисодий шароитларни яратиш, ҳалол меҳнат учун рағбатлантириш ҳамда ноинсоф ходимларга нисбатан жазо чораларини қўллашдир.

**Интизомий жавобгарлик** – юридик жавобгарликнинг алоҳида тури бўлиб, ходимнинг меҳнат мажбуриятларини бажармаганлик ёки лозим даражада айбли ҳолда бажармаганлик учун меҳнат муносабатларида соҳасида қўлланиладиган ҳуқуқий таъсир чораларида ифодаланадиган оқибатдир.

**Интизомга хилоф ножўя ҳаракат** – ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини жиноий жавобгарликка тортилишига сабаб бўлмайдиган даражада қонунга номувофиқ равишда ўз айби билан бажармаслик ёки лозим даражада бажармасликдир.

## МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ



### 10.1. Меҳнат муносабатларида моддий жавобгарлик тушунчаси ва унинг ўзига хос хусусиятлари

“Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги”

деб номланган ушбу бобда меҳнат ҳуқуқида меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги институтининг тутган ўрни, меҳнат муносабатларидаги моддий жавобгарлик тушунчаси, моддий жавобгарликнинг юзага келиши шартлари, ходим ва иш берувчи моддий жавобгарлигининг асосий тамойиллари ва уларнинг мазмуни, фарқли томонлари, ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги, ходимнинг моддий жавобгарлиги тушунчаси ва унинг ўзига хос хусусиятлари каби жиҳатлар ёритиб берилган.

Ўзбекистонда амалга оширилаётган ислохотлар, аввало, инсон

□ **Калит сўзлар:** *Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги. Меҳнатда майибланиш. Касб касаллиги. Зарар. Моддий зарар. Маънавий зарар. Ходимнинг пул ундиришга доир талабларини қондириш. Айб. Ҳуқуққа хилоф хатти-ҳаракат. Аралаш моддий жавобгарлик. Чекланган моддий жавобгарлик. Тўлиқ моддий жавобгарлик. Тижорат сирини. Тижорат сирини ошкор этиш.*

ҳуқуқ ва манфаатларини устувор даражада ҳимоя қилишга қаратилган бўлиб, бугунги кунда фуқаролик ҳуқуқи, меҳнат ҳуқуқи, суғурта ҳуқуқи, ижтимоий таъминот ҳуқуқи каби ҳуқуқ соҳаларида шахсга, унинг мулкига етказилган зарарни тўлиқ ва ўз вақтида қоплашга қаратилган бир қатор нормалар ва қоидалар ўрнатилди.

Меҳнат қонунчилигига кўра, ходим ва иш берувчи ўзаро ҳуқуқлар ва мажбуриятлар билан боғланган. Бундай мажбуриятлар орасида ходим иш берувчининг мулкӣ манфаатларига риоя этиши, мол-мулкни авайлаб асраши, зиён етказмаслиги кераклиги муҳим ўрин тутди. Айти пайтда иш берувчи ходимнинг мулкӣ

ҳуқуқларини таъминлаши, унинг ҳаёти ва соғлиғига, мулкига зиён етишининг олдини олиши лозим бўлади.

Амалдаги меҳнат қонунчилигига мувофиқ, меҳнат шартномасининг бир тарафи (иш берувчи ёки ходим) меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан бошқа тарафга етказилган зарарни меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида белгиланган қоидаларга асосан қоплаши лозим. Етказилган зарарни бундай тарзда қоплаш мажбурияти меҳнат ҳуқуқи бўйича моддий жавобгарлик деб аталади<sup>125</sup>.

Моддий жавобгарлик тушунчаси ва асослари меҳнат шартномасининг муҳим қисми бўлиб, томонларнинг бир-бирлари олдидаги жавобгарлиги ҳисобланади. Меҳнат муносабатларида моддий жавобгарлик – иш берувчи ва ходим ўртасида ўзаро мулкӣ хусусиятга эга бўлган зарар етказиш натижасида юзага келувчи зарарни қоплаш мажбурияти ҳисобланади.

Таъкидлаш лозимки, бугунги кунда меҳнат муносабатларида ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплаш бўйича мажбуриятларнинг меҳнат ёки фуқаролик ҳуқуқига соҳавий тааллуқлилиги ҳақида ягона қарашлар мавжуд эмас. Ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплаш билан боғлиқ муносабатларни кўпчилик муаллифлар мутлақ фуқаролик-ҳуқуқӣ муносабатлар сифатида эътироф этиб, зарарни қоплаш бўйича муносабатлар меҳнат муносабатлари ёки унинг элементлари эмас деб ҳисоблайди. Бу гуруҳдаги олимлар фикрига кўра, шахсга етказилган зарар унинг меҳнат ҳуқуқларини эмас, балки муҳим шахсий ҳуқуқ, фуқаролик қонунчилиги нормалари билан муҳофаза қилинадиган ҳаёт ва соғлиққа зарар етказиш ҳисобланади ва алоҳида ҳуқуқ бузилишидан келиб чиқадиган мажбурият бўлиб ҳисобланади. Зарар етказишдан келиб чиқадиган муносабатлар ҳатто, жабрланувчи ва зарар етказувчи ўртасида меҳнат муносабатлари бўлган тақдирда ҳам фуқаролик-ҳуқуқӣ муносабатлар бўлиб ҳисобланади.

---

<sup>125</sup>Иноятов А.А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. \\\ Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси.- 2002.-Б.263.

Моддий жавобгарлик бир қанча ҳуқуқ соҳаларида мавжуд бўлиб, у ҳуқуқий муносабат иштирокчиларининг ўзаро етказган зарарларини қоплашини назарда тутди. Меҳнат муносабатларининг иштирокчилари иш берувчи ва ходим бўлиб, уларнинг меҳнат муносабатлари билан боғлиқ равишда бир-бирига зарар етказиши моддий жавобгарликни вужудга келтиради.

Моддий жавобгарлик юридик жавобгарликнинг бир тури ҳисобланиб, бундан ташқари, юридик жавобгарликнинг жиноий, маъмурий, фуқаролик-ҳуқуқий, интизомий жавобгарлик каби турлари мавжуд.

Моддий жавобгарлик улардан фарқли равишда, ҳуқуқбузарликнинг оқибатида моддий зарар етказилганда юзага келади. Айнан бир турдаги ҳуқуқий муносабатлардан бир пайтнинг ўзида турли хил жавобгарлик келиб чиқиши мумкин. Масалан, ходимнинг жиноий қилмиши натижасида корхонанинг мулки ўзлаштирилса, мазкур ходим тегишли жинояти учун жиноий жавобгарликка тортилади ва бир пайтнинг ўзида корхонанинг мулкига етказилган зарар учун ходимнинг иш берувчининг олдидаги моддий жавобгарлиги ҳам вужудга келади ва ходим корхонага етказилган мулкӣ зарарни тўлаб бериши лозим. Шу сингари моддий жавобгарлик маъмурий жавобгарлик ҳамда интизомий жавобгарлик билан ҳам бирга юзага келиши мумкин.

Шу ўринда ходимнинг бошқа турдаги жавобгарликка тортилиши уни моддий жавобгарликка тортилишини истисно қилмаслиги ҳақидаги қоида меҳнат қонунчилигида назарда тутилиши мақсадга мувофиқ.

Мазкур амалиётни биз Россия Федерациясининг Меҳнат кодексида кўришимиз мумкин.

Жумладан, Россия Федерациясининг Меҳнат кодекси 248-моддасига кўра, ходим иш берувчига зарар етказиш билан боғлиқ ҳаракат ёки ҳаракатсизлиги учун интизомий, маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортилганлигидан қатъи назар, етказилган зарарни қоплайди. Ходим томонидан етказилган зарарни ихтиёрий

қопланганлиги унга тегишли таъсир чорасини қўллашда инобатга олиниши лозим.

Меҳнат муносабатларидаги моддий жавобгарликнинг фуқаролик ҳуқуқий жавобгарликдан фарқи шундаки, моддий жавобгарлик меҳнат шартномаси билан боғланган субъектлар ўртасида меҳнат муносабатлари давомида, фуқаролик ҳуқуқий жавобгарлик эса фуқаролик ҳуқуқий муносабатлар оқибатида юзага келади.

Меҳнат муносабатлари билан боғлиқ фуқаролик ҳуқуқий жавобгарликнинг моҳиятини аниқлашда, бу турдаги жавобгарликнинг меҳнат ҳуқуқидаги моддий жавобгарликдан фарқ қилувчи жиҳатларини ажратиб олиш лозим. Ҳуқуқий адабиётларда мазкур турдаги жавобгарлик қуйидаги белгилари билан фарқланиши кўрсатиб ўтилган:

– моддий жавобгарлик фақатгина иш берувчи билан меҳнат муносабатларига киришган ходимларга нисбатан қўлланилади. Агар ходим унга муайян ишни бажаришни топширган шахс билан меҳнат муносабатларига киришмаган ва фуқаровий ҳуқуқий (мисол учун, пудрат ёки хизмат кўрсатиш тўғрисидаги) шартнома бўйича фаолият олиб бораётган бўлса, фуқаролик қонунчилигида кўзда тутилган жавобгарлик чоралари қўлланилади;

– фуқаролик ҳуқуқий жавобгарликнинг мазмуни ва ҳажми шартнома (шунингдек, қонун) билан белгиланса, меҳнат ҳуқуқида эса етказилган зарарни қоплаш қонунчилигида қатъий белгиланган бўлади;

– ходимнинг моддий жавобгарлиги фақатгина унинг айби мавжуд бўлганда вужудга келади, фуқаролик ҳуқуқий жавобгарлик эса айбсиз ҳолда ҳам вужудга келиши мумкин;

– меҳнат ҳуқуқида фақатгина етказилган ҳақиқий зарар ундирилса, фуқаролик ҳуқуқида етказилган зарар таркибига бой берилган фойда ҳам киритилади;

– бир неча ходимлар томонидан етказилган зарар ҳар бир ходимнинг айбини ҳисобга олган ҳолда тўланади (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 203-моддаси), фуқаролик

ҳуқуқида эса бу ҳолатда ҳиссали эмас, солидар жавобгарлик вужудга келади;

– ходимнинг моддий жавобгарлигида зарар уни бартараф этиш мумкин бўлмаган кучлар, нормал хўжалик таваккалчилиги оқибатида, охириги зарурат ёки зарурий мудофаа натижасида келиб чиққан бўлса истисно этилади, фуқаролик ҳуқуқида эса енгиб бўлмас куч (форс-мажор), охириги зарурат ёки зарурий мудофаа ҳолатида етказилган зарар тўланмаслиги белгиланган бўлсада, нормал хўжалик таваккалчилиги жавобгарликни истисно этмайди;

– меҳнат ҳуқуқи ва фуқаролик ҳуқуқида етказилган зарарни қоплаш тартиби турли хил бўлиб, ходим жавобгарликка суд тартибида ҳам, қонун ҳужжатларида кўзда тутилган ҳолларда иш берувчи томонидан ҳам тортилиши мумкин. Фуқаролик ҳуқуқида эса етказилган зарар фақат суд тартибида ундирилади ва бунинг учун уч йиллик даъво муддати амал қилади.

Шундай қилиб, моддий жавобгарлик ва фуқаролик ҳуқуқий жавобгарлик ўртасидаги фарқли жиҳатлар мавжудлиги хусусидаги фикрларга қўшимча равишда қуйидагиларни санаб ўтиш мумкин:

– моддий жавобгарлик фақатгина ходим ва иш берувчи ўртасидаги шартномавий муносабатлар (меҳнат шартномаси, ишончнома, махсус шартнома)дан келиб чиқса, фуқаролик ҳуқуқий жавобгарлик шартномавий ва шартномадан ташқари (зарар етказиш, асоссиз бойлик орттириш) муносабатлардан келиб чиқади ва улар моддий жавобгарликдаги каби ўзаро узвийликка эга бўлмайди;

– фуқаролик ҳуқуқий жавобгарликнинг асосий мақсади бузилган ҳуқуқни тиклаш ва ҳуқуқбузарга қўшимча мулкий мажбурият юклаш билан боғлиқ бўлса, моддий жавобгарликнинг мақсади фақатгина бузилган ҳуқуқни қисман ёки тўлиқ тиклашга қаратилади ва ҳуқуқбузарга қўшимча мулкий мажбурият юкламайди (масалан, ходимнинг иш берувчи олдидаги моддий жавобгарлигида);

– моддий жавобгарлик миқдори нисбатан етказилган зарарнинг миқдори ва ҳажмидан қатъи назар, муайян чегара белгиланиши мумкин. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 201-моддасига мувофиқ, агар ушбу Кодексда бошқача



ҳолат назарда тутилмаган бўлса, ходим етказган зарар учун ўзининг ўртача ойлик иш ҳақи миқдори доирасида моддий жавобгар бўлади.

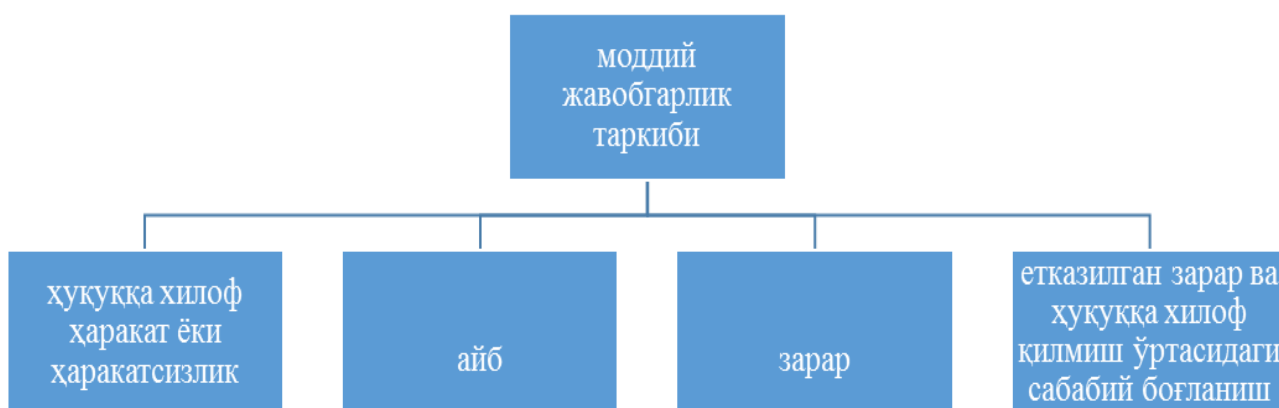
Фуқаролик ҳуқуқида эса деликт мажбуриятларда чекланган жавобгарлик қўлланилмайди (чекланган жавобгарлик – шартномавий муносабатларда қўлланилиши мумкин).

Моддий жавобгарлик тўғрисидаги қонун ҳужжатлари талабларининг тўлиқ бажарилишига эришилиши ходим ва иш берувчи манфаатларига тўла мос келади.

Моддий жавобгарлик ходимда ҳам, иш берувчида ҳам юзага келиши мумкин. Шу боис моддий жавобгарлик билан боғлиқ муносабатларнинг субъекти иш берувчидан ташқари ходим ҳам бўлиши мумкин. Меҳнат кодексига ҳам иш берувчининг, ҳам ходимнинг моддий жавобгарлиги белгилаб қўйилган.

## 10.2. Моддий жавобгарликнинг юзага келиши шартлари

Ҳар қандай юридик жавобгарликнинг юзага келиши учун муайян асослар бўлиши зарурлиги сингари моддий жавобгарликнинг юзага келишининг ҳам муайян асослари ва шартлари мавжуд. Бундай асослар юридик жавобгарликни белгилашнинг муҳим жиҳатлари



ҳисобланади ва уларнинг мавжуд бўлмаслиги юридик жавобгарликни истисно этилишига олиб келади.

Моддий жавобгарликнинг юзага келиши учун, аввало, меҳнат ҳуқуқбузарлиги таркиби бўлиши лозим. Меҳнат кодексининг 86-моддасида моддий жавобгарликнинг юзага келиш шартлари белгиланган бўлиб, унга кўра меҳнат шартномасининг бир тарафи ўзининг ғайриҳуқуқий айбли хулқ-атвори (ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги) натижасида бошқа тарафга етказган зарари учун, башарти ушбу кодексда бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, моддий жавобгар бўлади. Ушбу нормадан келиб чиққан ҳолда моддий жавобгарликнинг юзага келиш шартларини қуйидаги схемада кўриш мумкин.

Мазкур элементлардан бирортасининг мавжуд бўлмаслиги ўз-ўзидан моддий жавобгарликнинг юзага келишига монелик қилади.

Моддий жавобгарликнинг мазкур элементлари нафақат миллий қонунчиликда, шу билан бирга хорижий мамлакатлар меҳнат қонунчилигида ҳам назарда тутилган.

Хусусан, Арманистон Республикасининг Меҳнат кодексининг 232-моддасида моддий жавобгарликнинг юзага келишининг бир неча шартлари мавжуд бўлиши назарда тутилган бўлиб, уни қуйидаги схема орқали кўриш мумкин.<sup>126</sup>



<sup>126</sup> Арманистон Республикаси Меҳнат кодексининг 234-моддаси.// [www.parliament.am](http://www.parliament.am) Арманистон Республикаси миллий қонунчилик базаси расмий сайти.

Меҳнат билан боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатлар давомида бу муносабат иштирокчилари томонидан ҳуқуққа хилоф бўлган хатти-ҳаракатларга йўл қўйилиши туфайли муайян ҳолларда меҳнат шартномасининг муҳим шартлари билан бевосита боғлиқ бўлмаган тарзда зарар етказилиши билан боғлиқ бўлган мажбуриятларни юзага келтиради ва бундай муносабатларда кўпинча ходим жабрланган шахс сифатида иш берувчи эса зарар етказган шахс сифатида намоён бўлади.

Моддий жавобгарлик асоси бу ҳуқуқбузарлик эмас, балки зарарнинг мавжудлиги ҳисобланади. Чунки моддий жавобгарлик ҳуқуқбузарлик бўлмаган тақдирда ҳам вужудга келиши мумкин. Ўз навбатида, меҳнат муносабатлари билан боғлиқ ҳуқуқбузарлик содир этилиш факти, моддий зарар етмаган тақдирда бошқа турдаги – маъмурий, жиноий, интизомий жавобгарликни келтириб чиқаради.

Моддий жавобгарликни юзага келтирувчи таркибнинг ҳар бир элементида алоҳида тўхталиб ўтаемиз.

Ҳуқуққа хилоф хатти-ҳаракат деганда, ходим томонидан қонун ҳужжатларида, ҳукумат қарорларида, ички меҳнат тартиби қоидаларида, шунингдек маъмуриятнинг буйруқ ва фармойишлари, меҳнат жамоаси кенгашининг қарорларида белгиланган хизмат мажбуриятларини бажармаслик ёки лозим даражада бажармаслик тушунилади.

Бошқача айтганда, ҳуқуққа хилофлик деганда, шахснинг қонун ҳужжатларида белгиланган талабларни бузувчи, уларга мувофиқ бўлмаган қилмиши тушунилади.

Қилмишнинг ҳуқуққа хилофлиги бажарилган ҳаракатнинг бирор қонунчилик ҳужжати билан тақиқланганлиги ёки бажарилмаган ҳаракат (ҳаракатсизлик)нинг айбдор тараф учун қонуний бурч, вазифа эканлигида намоён бўлади.

Масалан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 99-моддаси биринчи қисмига кўра, ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам, икки ҳафта олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириб, бекор қилишга ҳақлидир. Огоҳлантириш муддати

тугагандан сўнг ходим ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса ходимга меҳнат дафтарчасини бериши ва у билан ҳисоб-китоб қилиши шарт.

Иш берувчининг ушбу қонуний мажбуриятни бажармаслиги натижасида ходим мажбурий прогулда юриб, бой берилган меҳнат даромади кўринишида ўзига етказилган моддий зарарни ундириши мумкин. Иш берувчи эса моддий жавобгар бўлади. Бу ўринда ҳуқуққа хилоф қилмиш ҳаракатсизлик кўринишида ифода этилмоқда. Қилмишнинг ҳуқуққа хилофлиги эса иш берувчининг қилмиши Меҳнат кодекси 99-моддаси нормаларига зид эканлиги билан баҳоланмоқда.

Ҳуқуққа хилоф ҳаракатларга мисол сифатида ходимнинг иш берувчининг мулкига зарар етказувчи ҳаракатларини келтириш мумкин. Шуни назарда тутиш лозимки, иш берувчининг ходимга зарар етказувчи ҳаракатларига нафақат ҳаракатлар, балки ходимга моддий зарар етказувчи қарорлар ҳам киради. Масалан, ходимни ғайриқонуний бошқа ишга ўтказиш оқибатида ходим ўз лавозимида қараганда кам ойлик иш ҳақи олиб ишлаган даврда кўрган моддий зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги юзага келишига асос ҳуқуққа хилоф қарор ҳисобланади.

Айб – моддий жавобгарлик юзага келишининг энг зарур элементларидан ҳисобланади. Умумий қоидага кўра, моддий жавобгарлик зарар етказувчининг айби мавжуд бўлганда вужудга келади. Фақат қонун ҳужжатларида кўзда тутилган ҳоллардагина айбсиз ҳолдаги моддий жавобгарлик вужудга келиши мумкин.

Умумий қоидага кўра, меҳнат ҳуқуқида зарар етказишда шахснинг айбсизлиги презумпцияси амал қилади. Мазкур умумий қоидада моддий жавобгар шахслар учун истисно мавжуд.

Меҳнат ҳуқуқида иш берувчининг моддий жавобгарлигида фуқаролик ҳуқуқидаги каби моддий жавобгарлик учун айбдорлик презумпцияси амал қилади. Бу презумпция жинойт процессидаги айбсизлик презумпциясининг акси бўлиб, бунда зарар етказувчи – ҳуқуқбузар ўзининг айбсиз эканлигини исботламагунча айбдор деб ҳисобланади ва исботлаш бурчи ҳар доим унинг ўзига юклатилади.

Жабрланувчи эса ўзининг ҳақ эканлигини исботлаши талаб этилмайди. Бундай тамойил қўлланилишининг сабаби ҳуқуққа хилоф қилмиш натижасида келиб чиққан зарар мавжуд бўлади ва у айбланаётган тарафнинг ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги натижасида келиб чиққан бўлади. Шу боис мазкур тараф ушбу зарарнинг келиб чиқишида айбсизлигини исботлаб бериши талаб этилади.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Меҳнат вазифаларини бажариш муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашга оид низолар бўйича суд амалиёти ҳақида” 2003 йил 19 декабрдаги 18-сонли қарорининг 7-банди мазмунидан ҳам ушбу тамойил келиб чиқиб, унга кўра иш берувчининг айби фараз қилинади. Иш берувчи ошиқча хавф манбаи томонидан зарар етказилиши ҳолларидан ташқари, етказилган зарар учун ўзининг айбдор эмаслигини исботлаб берган тақдирда зарарни қоплашдан озод қилиниши мумкин<sup>127</sup>. Айбсизлигини исботлаб бера олмаган тақдирда моддий жавобгарликка тортилади.

Айб – ғайриҳуқуқий хатти-ҳаракат содир этган шахснинг ўз қилмишига рухий муносабатидан иборат. Айбли хатти-ҳаракат содир этганликда ҳуқуқ ва муомала лаёқатига эга шахсина айбланиши мумкин. Корхона ва ташкилотларнинг ҳуқуқ ва муомала лаёқатлари фуқаролик ва тадбиркорликка оид қонун ҳужжатлари, уларнинг ўз устав (низом)лари ва бошқа қонун ҳужжатларига биноан белгиланади. Шунинг ҳам эътиборга олиш лозимки, меҳнат ҳуқуқида ишга қабул қилиш ёши фуқаролик ҳуқуқидаги муомала лаёқатига эга бўлиш ёшидан 2 ёшга фарқ қилади. Шу боис моддий жавобгарлик ҳам ходимнинг тўлиқ муомала лаёқатига етмасидан вужудга келиши мумкин. Бунда зарарни тўлаб бериш фуқаролик ҳуқуқий нормалар талабларини инобатга олган ҳолда ҳал этилади.

Профессор И.Б.Зокировнинг фикрича, айб деганда шахснинг мажбуриятини бажаришга талаб қилинган тарзда муносабатда бўлмаганлиги, қонун ва ахлоқ талабларига риоя қилмаганлиги тушунилади<sup>128</sup>.

---

<sup>127</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2003 йил 19 декабрдаги қарорлари. – 2004. – Б. -24.

<sup>128</sup> Зокиров И.Б. Фуқаролик ҳуқуқи. I қисм. – Тошкент: ТДЮИ, 2006. – Б. 334.

Академик Ҳ.Р.Раҳмонқуловнинг таъкидлашича, ҳар қандай ҳолатда ҳам айб жавобгарликнинг субъектив шакли сифатида тавсифланади. Айб ҳуқуқбузарнинг қонун ёки шартнома орқали ўз зиммасига олган мажбуриятларига бўлган муносабатини ифода этади<sup>129</sup>.

Айбнинг мазмуни жиноят қонунчилигида белгиланган бўлиб, Ўзбекистон Республикасининг Жиноят кодексининг 21,22-моддаларида белгиланган бўлиб, шундан келиб чиққан ҳолда меҳнат муносабатларидаги моддий жавобгарликни келтириб чиқарувчи айб деганда, шахснинг ўзининг зарарли қилмишига нисбатан онгли руҳий муносабати тушунилиб, унга кўра шахс ўзининг ҳуқуққа хилоф ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги натижасида иккинчи тарафга моддий зарар етишини биледи ҳамда буни хоҳлайди ёки шундай зарар етишига кўзи ета туриб, эҳтиёткорлик чораларини кўрмасдан унинг келиб чиқишининг олдини олиш чораларини кўрмайди. Шундай ҳолатда етказилган зарар учун айбли моддий жавобгарлик юзага келади.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида иш берувчининг моддий жавобгарлиги юзасидан айбсиз ҳолда ҳам жавобгар бўлиши мумкинлиги назарда тутилган. Масалан, иш берувчи юқори хавф манбаи натижасида ходимнинг соғлиғига етказилган зарар учун моддий жавобгар қилинади.

Ушбу ҳолат Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашга оид низолар бўйича суд амалиёти ҳақида” 2003 йил 19 декабрдаги 18-сонли қарорининг 16-бандида ҳам кўрсатиб ўтилган бўлиб, унга кўра фаолияти ошиқча хавф манбаи билан боғлиқ бўлган иш берувчи зарар етишига уни бартараф қилиш мумкин бўлмаган кучлар ёки жабрланувчининг қасддан содир этган хатти-ҳаракати сабаб бўлганини исботлаб беролмаса, тўлаши шарт деб кўрсатилган<sup>130</sup>.

---

<sup>129</sup>Раҳмонқулов Ҳ. Мажбурият ҳуқуқи. – Тошкент: ТДЮИ, 2005. – Б. 186.

<sup>130</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2003 йил 19 декабрдаги қарорлари. – 2004. – Б.-24.

Бунга амалий мисол сифатида 2011 йил март ойининг 30 куни фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар Шайхонтоҳур туманлараро судида ишга тиклаш, мажбурий прогул вақти учун иш ҳақи ва маънавий зарарни ундириш ҳақидаги даъво аризаси бўйича қўзғатилган 1-324/11-сонли фуқаролик иши бўйича иш берувчи даъвогар билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосли эканлигини исботлаб бера олмади деб ҳисоблаб, даъвогарни даъво талаблари қисман қаноатлантирилганлиги ҳолатини келтириш мумкин<sup>131</sup>.

Таъкидлаш лозимки, меҳнат ҳуқуқида айбнинг қасд ва эҳтиётсизлик шаклида бўлиши жиноят қонунчилигидаги каби катта аҳамиятга эга эмас ва фарқланмайди. Шунингдек, иш берувчи томонидан ходимга етказилган зарар учун жавобгарликни белгилашда ҳам ходим айбининг қасд ва эҳтиётсизлик шаклидалиги аҳамиятга эга бўлмайди. Аммо зарар ҳажмини, моддий жавобгарлик турини белгилашда айбнинг шакли муҳим аҳамиятга эга. Чунки қасддан зарар етказиш тўлиқ моддий жавобгарликни келтириб чиқарса, эҳтиётсизликдан зарар етказиш ходим учун қонунда махсус кўрсатиб қўйилган ҳолдан ташқари чекланган (қисман) моддий жавобгарлик юзага келишига сабаб бўлади.

Бу ўринда айрим хорижий давлатлар амалиётида ўзига хос амалиётни кўриш мумкин.

Хусусан, Беларусь Республикасининг Меҳнат кодекси 413-моддасига кўра, етказилган зарар учун иш берувчининг жавобгарлигини ва айбини тасдиқлаш учун қуйидагилар далил бўлиб хизмат қилиши мумкин:

1) ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса (қасб касаллиги) тўғрисидаги далолатнома;

2) ҳукм, суд қарори, прокурор қарори, суриштирув органи ёки дастлабки тергов органи қарори;

---

<sup>131</sup> Фуқаролик ишлари бўйича Шайхонтоҳур туманлараро суди архив материалларидан. № 1-324/11 фуқаролик иши. 2011.

3) саломатликка шикаст етказиш сабаблари устидан назорат ва контрол қилиш бўйича махсус ваколатли давлат идораларининг хулосаси;

4) мансабдор шахсларни интизомий ёки маъмурий жавобгарликка тортиш тўғрисида қарор;

5) касб касаллиги тўғрисида тиббий хулоса;

б) бошқа ҳужжатлар, шунингдек гувоҳларнинг кўрсатувлари<sup>132</sup>.

Зарар – моддий жавобгарлик юзага келишининг энг муҳим шартларидан бўлиб, зарар йўқ бўлса, моддий жавобгарлик вужудга келиши мумкин эмас.

Зарар тушунчаси Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 14-моддаси иккинчи қисмида берилган бўлиб, унга кўра зарар деганда, ҳуқуқи бузилган шахснинг бузилган ҳуқуқини тиклаш учун қилган ёки қилиши лозим бўлган харажатлари, унинг мол-мулки йўқолиши ёки шикастланиши (ҳақиқий зарар), шунингдек бу шахс ўз ҳуқуқлари бузилмаганида одатдаги фуқаролик муомаласи шароитида олиши мумкин бўлган, лекин ололмайд қолган даромадлари (бой берилган фойда) тушунилади.

Меҳнат ҳуқуқида қўлланиладиган зарар тушунчаси мазмуни ўзига хос хусусиятларга ҳам эгадир. Жумладан, ходимнинг иш берувчи олдидаги моддий жавобгарлик даражасини аниқлаш вақтида олинмай қолган фойда (даромад) зарар таркибига киритилмайди. Иш берувчи эса ўз ходимига зарар етказганида бевосита зарардан ташқари, олинмай қолган даромад (масалан, ишлаб топилмай қолган иш ҳақи)ни ҳам, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа товон пулларини ҳам тўлаб бериши керак бўлади. Шунингдек, маънавий зарар, яъни шахс шаъни, обрў-эътиборига путур етказилиши оқибатида унга тўланиши лозим бўлган моддий товон фуқаролик ҳуқуқларидаги зарар тушунчаси таркибига киритилмаган бўлсада, меҳнат муносабатларида у ходимга иш берувчи томонидан етказилган зарар сифатида талқин этилмоғи лозим<sup>133</sup>.

---

<sup>132</sup> Беларусь Республикасининг Меҳнат кодекси. /[http: trud.doc./ narod.ru](http://trud.doc.narod.ru).

<sup>133</sup> Турсунов Й. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. (Илмий-амалий ва моддалар бўйича шарҳлар) – Тошкент: Адолат, 2015. – Б.601.



Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 187-моддасида меҳнат ҳуқуқий муносабатларида иш берувчи томонидан етказиладиган зарар тушунчаси таърифланган бўлиб, унга кўра ўз меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ёки меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги натижасида ходимга, боқувчиси иш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса – унинг оила аъзоларига етказилган ҳар қандай зарар (шу жумладан, маънавий зарар)ни иш берувчи тўлиқ ҳажмда тўлайди.

Айни пайтда жабрланувчи руҳий ва жисмоний азобларни бошидан кечирган ва маънавий зарарни ундиришни сўраган барча ҳолларда реал вазиятдан келиб чиқиб талаб қондирилиши лозимлиги назарда тутилган. Лекин амалиётда маънавий зарарни қоплаш масаласида айрим муаммолар мавжуд, яъни суд иш ҳолатларидан келиб чиқиб маънавий зарар миқдорини қисман қоплаб беради.

Мисол учун, фуқаролик ишлари бўйича Тошкент шаҳар Шайхонтохур туманлараро судига мурожаат қилган даъвогар иш берувчи асоссиз равишда уни ишдан бўшатиб, уни қийин ҳолатда қолдирганлиги ва руҳий тушкунликка тушиб қолганлигини билдириб, иш берувчидан 500.000 сўм миқдорида маънавий зарар ундиришни сўрагани ҳолда, суд Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 1022-моддаси иккинчи қисмида назарда тутилган маънавий зарарни қоплаш миқдори жабрланувчига етказилган жисмоний ва маънавий азобларнинг хусусиятига, шунингдек айб товон тўлашга асос бўлган ҳолларда зарар етказувчининг айби даражасига қараб суд томонидан аниқланиши, зарарни қоплаш миқдорини аниқлашда оқилоналик ва адолатлилик талаблари эътиборга олиниши лозимлиги ҳақидаги қонун талабидан келиб чиқиб, ходимни ноқонуний равишда ишдан бўшатганлиги учун у руҳан эзилганлигини инобатга олиб суд даъвогарнинг маънавий зарар ундириш ҳақидаги даъвосини қисман қаноатлантириб, унинг фойдасига 100.000 сўм маънавий зарар ундиришни лозим деб топган<sup>134</sup>.

---

<sup>134</sup> Фуқаролик ишлари бўйича Шайхонтохур туманлараро суди архив материалларидан. 1-324/11-сонли фуқаролик иши. 2011 йил.

Моддий жавобгарлик вужудга келиши учун кўрилган зарар ҳақиқий ва пул билан баҳоланадиган бўлмоғи лозим. Юридик адабиётларда бундай зарар реал зарар деб ҳам номланади. Реал зарар деганда, моддий ёки пул қиймат бирликларида акс эттирилиши мумкин бўлган оқибат тушунилади. Реал зарарнинг мавжуд эмаслиги ёки унинг миқдорини аниқлаш имкони йўқлиги моддий жавобгарликни истисно қилади. Тахминий ҳисоб-китобларга кўра моддий жавобгарлик юклаш мумкин эмас.

Бунда реал зарар етказилган объектлар жумласига:

- а) моддий бойликлар (кўчар ва кўчмас мулклар);
- б) пул бирликлари (нақд пул);
- в) муайян қийматни ўзида ифодаловчи ҳужжат (қимматли қоғоз: акция, облигация, коносамент, квитанция, ордер, тилхат ва бошқалар);
- г) объектив шаклда ифодаланган ахборотлар;
- д) муайян даврда ишлаб топилмаган иш ҳақи;
- е) ҳуқуқбузарлик содир этилиши туфайли учинчи шахсларга тўланган сумма ёки топширилган моддий бойликлар (жарима, пеня, суд харажатлари ва бошқалар) киритилиши мумкин<sup>135</sup>.

Зарар етказиш шароитидан келиб чиқиб зарарни ҳуқуққа хилоф ҳаракатлар натижасида етказилган (қонун тўғридан-тўғри қандайдир манфаатга зарар етказишни тақиқлайди), қонуний ҳаракатлар орқали етказилган зарар (агар зарар жавобгарликни истисно қиладиган ҳолатларда етказилган бўлса) ва зарар етказувчининг ўз ҳуқуқларини суиистеъмол қилиш натижасида етказилган зарарларга бўлинади.

Сабабий боғланиш – моддий жавобгарликка тортиш учун зарур таркибнинг муҳим элементи бўлиб, унинг мазмунига кўра, тарафлардан бирига етказилган зарар иккинчи тарафнинг ҳаракати ёки ҳаракатсизлигининг натижаси бўлиши, яъни жавобгарнинг қилмиши ва келиб чиққан моддий зарар ўртасида “сабаб-оқибат” фалсафий алоқадорлиги бўлиши лозим.

---

<sup>135</sup> Турсунов Й. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. (Илмий-амалий ва моддалар бўйича шарҳлар) – Тошкент: Адолат, 2015. – Б.605.

Бунда моддий жавобгарликни юклаш учун зарарли оқибат айнан тахмин қилинаётган шахс хатти-ҳаракатлари билан боғлиқлиги ва унинг натижаси эканлиги аниқланиши ҳамда исботланиши лозим. Ҳаракат билан оқибат ўртасида сабабий боғланишнинг мавжуд эмаслиги моддий жавобгарликни истисно қилади<sup>136</sup>.

### **10.3. Ходим ва иш берувчи моддий жавобгарлигининг асосий тамойиллари ва уларнинг мазмуни**

Ходим ва иш берувчи зиммаларига юкланган ўзаро моддий жавобгарлик ҳақидаги ҳуқуқий мажбуриятлар меҳнат муносабатлари барқарорлигини ва унинг иштирокчилари манфаатларини таъминлашнинг муҳим воситаларидан саналади.

Ходимга ва иш берувчига етказилган зарар учун моддий жавобгарлик ва унинг асосий тамойиллари деганда, моддий жавобгарликни тартибга солиш билан боғлиқ энг муҳим қоидалар назарда тутилиб, ушбу тамойиллар норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда ифодаланган.

Меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплаш билан боғлиқ энг муҳим тамойиллар Ўзбекистон Республикасининг Конституциясида белгиланган.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 13-моддасига мувофиқ инсон, унинг ҳаёти, эркинлиги, шаъни, қадр-қиммати ва бошқа дахлсиз ҳуқуқлари олий қадрият ҳисобланади.

Конституциявий тамойилларнинг барча қонун ва қонуности ҳужжатларидан устувор кучга эга эканлиги меҳнат мажбуриятларини бажараётган вақтда жабрланган фуқароларга зарур ҳолатларда ўз ҳуқуқларини бевосита ана шу нормалар орқали ҳимоя қилиш имкониятини беради.

Таъкидлаш лозимки, ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплаш институтини ҳуқуқий тартибга солишда турли соҳага

---

<sup>136</sup> Ў.Турсунов. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. (Илмий-амалий ва моддалар бўйича шарҳлар) – Тошкент: Адолат, 2015. – Б.605.

оид нормалар (фуқаролик, меҳнат, суғурта ҳуқуқи) бир-бири билан чамбарчас боғланиб кетган. Бу энг аввало, ходимнинг ҳаёти ва соғлиғи мутлақ ҳуқуқлар бўлиб, биринчи навбатда фуқаролик-ҳуқуқий нормалар орқали ҳимоя қилиниши билан изоҳланади. Зарар етказишдан келиб чиқадиган мажбуриятлар институтида ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашда Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодекси муҳим ўрин эгаллайди. Ушбу кодекснинг 57-бобида зарарни қоплаш тўғрисида нафақат умумий қоидалар, балки махсус нормалар ҳам назарда тутилган.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 1005 – 1016-моддалари ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашга оид нормаларни ўз ичига олган бўлиб, унда мазкур муносабат иштирокчилари томонидан риоя қилиниши лозим бўлган энг муҳим умумий ва махсус қоидалар мужассамлашган.

Айни вақтда ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 12-боби қоидалари ҳам муҳим ўрин эгаллайди. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг мазкур бобида ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти мустаҳкамланган.

Жумладан, ходимнинг иш берувчи мол мулкига зиён етказмаслик, уни авайлаб сақлаш, моддий зарар етказилгани ҳолда бу зарар ўрнини қоплаш мажбурияти Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 176-моддасида назарда тутилган. Ушбу моддага кўра, ходим ўз меҳнат вазифаларини ҳалол, виждонан бажариши, меҳнат интизомига риоя қилиши, иш берувчининг қонуний фармойишларини ўз вақтида ва аниқ бажариши, технология интизомига, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиши, иш берувчининг мол-мулкини авайлаб асраши шарт.

Айни пайтда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 177-моддасига мувофиқ иш берувчи ходимлар меҳнатини ташкил қилиши, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб

бериши, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, ушбу Кодексга мувофиқ жамоа шартномаларини тузиши шарт.

Ходимлар сихат-саломатлиги ва бошқа мулкый манфаатларига амал қилиш, бу манфаатларга зарар етишига йўл қўймаслик ҳам иш берувчининг муҳим вазифаларидан саналади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 185-моддасига кўра, иш берувчининг ходим олдидаги моддий жавобгарлиги қонунда назарда тутилганидан кам бўлиши мумкин эмаслиги назарда тутилгани ҳолда ходим иш берувчи олдида қонунда назарда тутилганидан кўп моддий жавобгарликка тортилишига йўл қўйилмаслиги белгилаб қўйилган.

Бунда меҳнат қонунчилиги ходим моддий имкониятлари иш берувчининг имкониятларидан ҳар доим кам эканлиги, зарар ходим томонидан меҳнат вазифаларини бажариши, яъни иш берувчи манфаати йўлида ҳаракат қилиши оқибатида келиб чиқиши, шунингдек ходим ва унинг оила аъзолари ижтимоий ҳимояси таъминланиши кераклигини назарда тутди. Бундан ташқари, ходим меҳнат вазифаларини иш ҳақи эвазига бажариб келиб, тадбиркорлик таваккалчилигидан фарқли равишда катта даромад ёки фойда олишни кўзламайди. Шу боисдан ходим жавобгарлигининг ҳам чегараси бўлиши ижтимоий адолат ва ҳуқуқий тамойилларга мос келади.

Шунингдек, мазкур ҳуқуқ Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 22 сентябрдаги “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги<sup>137</sup>, 2008 йил 10 сентябр(янги таҳрири)даги Ўзбекистон Республикасининг “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртаси тўғрисида”ги<sup>138</sup>, 2009 йил 16 апрелдаги “Иш берувчининг фуқаролик

---

<sup>137</sup> «Xalq so'zi». – 2016. – №188 (6623); ЎР ҚХТ. – 2016. – №38. 441-модда

<sup>138</sup> «Xalq so'zi». – 2008. – №179 (4589); ЎР ҚХТ. – 2008. – №37-38. 361-модда

жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида”ги қонун<sup>139</sup>ларида янада батафсил белгилаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги қонунининг 5-моддасида ходимнинг ҳаёти ва соғлиғи устуворлигини таъминлаш назарда тутилган. Шу сабабли ходим ҳаёти ва соғлиғига зарар етказилгани учун иш берувчининг моддий жавобгар бўлиши кўзда тутилган.

Шунингдек, мазкур қонун янги таҳрирда қабул қилиниши билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги (33-модда), ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини юридик шахс қайта ташкил этилган ёки тугатилган тақдирда қоплаш (34-модда) билан боғлиқ янги нормалар назарда тутилди.

Ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашни ҳуқуқий тартибга солувчи Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси нормаларига нисбатан махсус ҳужжатлар каторида “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида” қонуни алоҳида аҳамият касб этади.

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси ва мазкур қонуннинг нисбати ҳақида шунини айтиш мумкинки, бу ерда Фуқаролик кодексининг 1005-моддасига таянилади, унга мувофиқ фуқаронинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарар бўйича келиб чиқадиган мажбуриятлар, агар қонун ёки шартномада жавобгарликнинг юқорироқ миқдори белгиланган бўлмаса, Фуқаролик кодексининг 57-боби қоидалари бўйича қопланади.

Мазкур Қонун қабул қилиниши ходимга етказилган зарарни қоплашда турли ҳуқуқ соҳаларининг қўлланилиш имкониятини теранроқ тасаввур қилишга олиб келди. Мазкур қонун ходимга етказилган зарарни қоплашда судларнинг меҳнат ҳуқуқидан ташқари фуқаролик ҳуқуқи ва суғурта ҳуқуқи нормаларига ҳам мурожаат қилишлари лозимлигини белгилаб берди.

---

<sup>139</sup>«Xalq so'zi». – 2009. – №78 (4741); ЎР ҚХТ. 2009. – №16. 197-модда  
390

Бундан ташқари, меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплаш билан боғлиқ бўлган бир қатор норматив қонуности ҳужжатлар қабул қилинганлигини ҳам эътироф этиш лозим. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 6 июндаги 286-сонли қарори билан тасдиқланган “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисидаги Низом”<sup>140</sup>, 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари”<sup>141</sup>, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 24 июндаги 177-сонли қарори билан тасдиқланган Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш қоидаларини<sup>142</sup> санаб ўтиш мумкин. Мазкур Қоидаларда ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплаш механизмини амалга оширувчи энг муҳим қоидалар ва процессуал тартиблар мустаҳкамланган.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари”нинг (кейинги ўринларда “Намунавий қоидалар” деб юритилади) 1.5-бандига кўра, ходимнинг мажбуриятлари жумласига қуйидагилар киради:

- ўз меҳнат вазифаларини виждонан бажариш;
- меҳнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг қонунга мувофиқ келадиган фармойишлари ва кўрсатмаларини ўз вақтида ҳамда аниқ бажариш;

---

<sup>140</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарорлари. – 1997. – № 7. 29-модда.

<sup>141</sup> ЎР ҚХТ. – 2005. – №5-6. 35-модда

<sup>142</sup> ЎР ҚХТ. – 2009. – №26. 299-модда

- меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидаларга риоя қилиш;
- корxonанинг мол-мулкига авайлаб муносабатда бўлиш;
- меҳнат жамоасининг аъзолари, корхона миждозлари ва иш жараёнида алоқа қиладиган бошқа шахслар билан хушфеъл муносабатда бўлиш.

Меҳнат шартномаси ва корxonанинг бошқа ички меъёрий ҳужжатларига кўра моддий бойликларни сақланишини таъминлашга қаратилган бошқа мажбуриятлар ҳам ходимлар зиммасига юкланиши мумкин.

Намунавий қоидаларнинг 39-бандига кўра иш берувчига ходим бевосита тўғридан-тўғри зарар етказган ҳолда интизомий жазо ва таъсир кўрсатишнинг бошқа чораларини қўллашдан қатъи назар, ходим, бундан ташқари, қонунчиликда белгиланган тартибда моддий жавобгарликка ҳам тортилиши мумкин.

Амалдаги меҳнат қонунчилиги ходимлар томонидан иш берувчига моддий зарар етказилган тақдирда зарарни аниқлаш, ҳисоблаш ва уни ундириш шартлари, тамойиллари ва тартибларини, шунингдек бундай ҳолларда ходимларга бериладиган кафолатлар даражасини назарда тутди.

Меҳнат шартномасининг бир тарафи (иш берувчи ёки ходим) меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан бошқа тарафга етказган зарарни қонунда ва меҳнат тўғрисидаги бошқа меъёрий ҳужжатларда белгиланган қоидаларга мувофиқ қоплайди.

Умуман олганда, ходим ва иш берувчи моддий жавобгарлиги ҳақидаги қонунлар меҳнат шартномаси тарафлари моддий жавобгарлигининг асосий қоидаларини назарда тутди ва бунда ходимнинг ҳуқуқлари иш берувчига нисбатан устун даражада ҳимоя қилиниши тамойили қўлланилади.

Ходим моддий жавобгарлигининг умумий шартлари меҳнат қонунчилиги билан белгиланган бўлиб, бу шартларга амал қилиниши ходимларни ноқонуний моддий жавобгарликка тортилишларининг олдини олишга, меҳнат муносабатлари чоғида уларнинг мулкӣ



ҳуқуқлари кафолатланиши ва ижтимоий адолат тамойиллари бузилмаслигига қаратилади.

#### **10.4. Ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги**

Меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи қонун ҳужжатлари ҳар бир ходимнинг адолатли меҳнат шароитларида ишлаш, ҳаёти ва соғлиғи муҳофаза қилинишини таъминлаш, ғайриқонуний равишда ишдан бўшатишдан ҳимоялаш каби муҳим вазифаларни бажаради. Ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғига хавф туғдирувчи ҳар қандай ҳолатлар ва уларни содир бўлишига сабаб бўлган корхона, ташкилот, муассасалар ва уларнинг раҳбарлари меҳнат қонунчилигига мувофиқ жавобгарликка тортиладилар.

Одатда моддий зарар ходим томонидан, шунингдек иш берувчи томонидан етказилади. Шу боис зарар ким томонидан етказилганлигига қараб иш берувчи етказилган зарар учун ходимнинг моддий жавобгарлиги ҳамда ишлаб чиқаришда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги учун, шунингдек ходимни меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум этганлиги (ғайриқонуний равишда ишдан бўшатганлик) учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги фарқланади.

Бу ҳар икки турдаги жавобгарлик қопланиши лозим бўлган зарарнинг миқдорлари, ундириш тартиблари жиҳатидан бир-биридан фарқ қилади. Айни вақтда бу жавобгарликлар билан боғлиқ муносабатлар бошқа-бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар билан тартибга солинади. Аммо бундай жавобгарликнинг шартлари ҳар икки турдаги, яъни ходимнинг ҳам, иш берувчининг ҳам моддий жавобгарлиги учун бир хилдир.

Иш берувчи ва ходим гарчи меҳнат шартномаси билан боғланган бўлсада, моддий жавобгарлигининг умумий белгилари ва шартлари уларнинг бир-биридан фарқи ва мустақиллигини инкор қилмайди.

Гап шундаки, ушбу шартноманинг тарафлари ўзининг иқтисодий ва бошқа имкониятларига қараб тенг эмасдир. Иш берувчи ходимга нисбатан ҳокимият ташкилий ваколатларига эга. Мазкур фактлар меҳнат шартномаси тарафлари ўртасидаги моддий жавобгарликнинг фарқланишига олиб келади.

Меҳнат қонунчилигининг амалдаги нормаларини таҳлил қилиш асосида шундай хулоса қилиш мумкинки, меҳнат соҳасида иш берувчининг моддий жавобгарлиги моҳиятига кўра ўзига хос хусусиятларга эга.

Ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги юридик жавобгарликнинг бошқа турларига (интизомий, фуқаролик, маъмурий ёки жиноий) тортилганидан қатъи назар, келиб чиқиши қонунчиликда белгилаб қўйилган. Иш берувчининг моддий жавобгарлиги Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 187–197-моддаларида ўз аксини топган бўлиб, ушбу моддаларда иш берувчи моддий жавобгарлигининг миқдори, асослари ва шартлари белгилаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 187-моддасига мувофиқ, иш берувчининг ходимга меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги, иш берувчининг ходим соғлиғига, шунингдек ходимнинг мол-мулкига етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгарлиги белгиланган<sup>143</sup>.

Россия Федерацияси Меҳнат кодексининг 38-боби<sup>144</sup>га мувофиқ, қуйидаги ҳолларда меҳнат шартномаси тарафларининг ўзаро моддий жавобгарлиги келиб чиқади:

- а) меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилган барча ҳолатларда;
- б) ходимнинг мол-мулкига зарар етказганда;
- в) ходимга ҳисобланган ойлик иш ҳақи ва бошқа тўловларни тўлаш муддатларини бузганда.

---

<sup>143</sup> Иноятлов А.А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳукуқи. Дарслик. – Тошкент: “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёти, 2002. – Б.287.

<sup>144</sup> Россия Федерацияси Меҳнат кодекси. /<http://trud.doc./narod.ru>.

Ҳар икки давлат қонунчилиги ушбу нормаларини қиёсий таҳлил қилиш шуни кўрсатадики, улар ўртасида сезиларли фарқлар мавжудлигини кўриш мумкин. Булар қуйидагилардан иборат:

1) Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида ходимнинг соғлиғига етказилган зарар учун моддий жавобгарлик белгиланган, Россия Федерацияси меҳнат қонунчилигида эса мазкур ҳолатда моддий жавобгарлик белгиланмаган;

2) Россия Федерацияси меҳнат қонунчилигида ходимга ҳисобланган иш ҳақи ва бошқа тўловларни тўлаш муддатларини кечиктирганлик учун моддий жавобгарлик белгиланган бўлса, миллий меҳнат қонунчилигимизда бундай тўловларни кечиктирганлик учун жавобгарликни белгилаш тарафларнинг ихтиёрига берилган.

Моддий жавобгарликни вужудга келиш асосларини белгилашда турли ривожланган хорижий давлатларда ўзига хос амалиётни кўриш мумкин.

Жумладан, Хитой Халқ Республикасининг амалдаги меҳнат қонунчилигига асосан ходимга қуйидаги ҳолларда моддий компенсация тўланади:

1) иш берувчи шартномада белгиланган меҳнат муҳофазаси шарти ёки меҳнат шартларини бузса;

2) агар иш берувчи меҳнат натижаси бўйича рағбатлантиришларни ўз вақтида ёки тўлиқ тўлаб бермаса;

3) иш берувчи қонун талабларини бузиб, ходимнинг ижтимоий тўловларни амалга оширмаса;

4) иш берувчининг мансаб йўриқномалари норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар талабларига зид бўлиб, ходимнинг ҳуқуқи ва манфаатларига путур етказса;

5) ходим билан алдов, қўрқитиш, зўрлик ишлатиш ва ходимнинг қийин аҳволдан фойдаланган ҳолда шартнома тузилган ёки ўзгартириш киритилганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси ҳақиқий эмас бўлганда;

б) иш берувчи ва ходим ўзаро келишув билан шартномани бекор қилганда;

7) меҳнат шартномаси муддати тугаган ёки ходим пенсияга чиққанда.

Мазкур моддий компенсация қисман банд бўлган ходимга тўланмайди<sup>145</sup>.

Иш берувчи ходимга етказилган зарар учун моддий жавобгарлиги объектлари қаторига Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 187-моддасига мувофиқ қуйидагилар киради:

– меҳнат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ равишда ходимнинг соғлиғига зарар етказилиши туфайли йўқотилган иш ҳақи ва кўрилган бошқа зарарлар;

– ходим меҳнат бурчларини бажариши туфайли вафот этганида унинг қарамоғида бўлиб келган меҳнатга яроқсиз оила аъзолари ўз даромадларидан маҳрум бўлишлари туфайли кўрган зарар;

– ходимни ишлаш имкониятидан ғайриқонуний маҳрум қилиш (ноқонуний ишдан бўшатиш, бошқа ишга ўтказиш ёки ишдан четлатиш) натижасида мажбурий бўш турган вақти туфайли кўрилган зарар;

– ходимнинг мол-мулкига иш берувчи томонидан ғайриқонуний зиён етказилиши туфайли (ходим мулкининг нобуд бўлиши, йўқолиши, камайиши, шикастланиши) етказилган зарар;

– ходимга иш берувчи томонидан етказилган маънавий (жисмоний ёки руҳий азоб чекиш) зарар.

Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқача тарзда шикастланиши туфайли етказилган зарарни иш берувчилар томонидан тўлаш билан боғлиқ муносабатлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексидан ташқари “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган

---

<sup>145</sup> Хитой Халқ Республикасининг Меҳнат кодекси. /<http://www.chinazone.ru>.

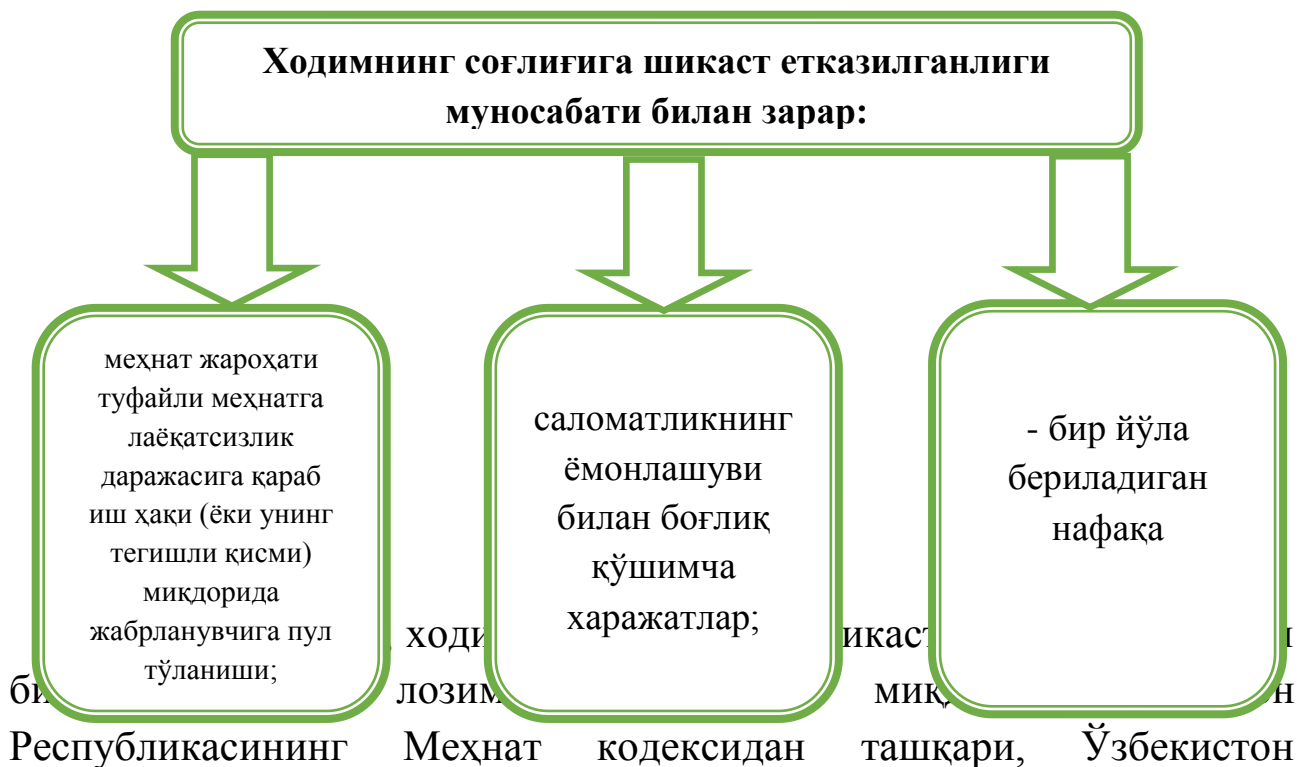
зарарни тўлаш қоидалари”да белгилаб қўйилган шартларда тартибга солинади.

Ходимнинг меҳнатдан майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки у ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли етказилган зарарни иш берувчи тўлиқ ҳажмда тўлаши шарт.

Ходимнинг иш берувчи ҳудудида ҳам, унинг ташқарисида ҳам меҳнатдан майиб бўлиши, шунингдек иш берувчи томонидан ажратилган транспортда иш жойига келаётган ёки ишдан қайтаётган пайтда шикастланиши натижасида етказилган зарар учун иш берувчи моддий жавобгар бўлади.

Меҳнатда майиб бўлиш оқибатида ёки ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли ходимга етказилган зарарни иш берувчи, башарти зарар унинг айби билан келиб чиққанлигини исботлаб бера олмаса, тўлаши шарт.

Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги муносабати билан келиб чиқадиган зарарни қуйидаги схемада кўриш мумкин:



Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги қонуни(янги таҳрири)да белгиланган тартибда аниқланади.

Жумладан, мазкур Қонуннинг 33-моддаси иккинчи қисмига кўра, ходимнинг соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар бўлган ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан жабрланувчи томонидан касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотиш даражасига мувофиқ бўлган фоизлардаги ҳар ойлик тўловдан, шунингдек ходимнинг бир йиллик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўловидан ҳамда ходимнинг соғлиғи шикастланишидан келиб чиққан қўшимча харажатларни (агар у даволаниш, протез қўйдириш ва тиббий ҳамда ижтимоий ёрдамнинг бошқа турларига мухтож деб топилган бўлса, ушбу тадбирлар билан боғлиқ харажатлар, шунингдек жабрланувчининг қайта тайёргарлиги ва тиббий хулосага мувофиқ ишга жойлашиши учун харажатлар ва бошқа харажатлар) компенсация қилишдан иборатдир.

Ходим соғлиғига зарар етишида ўзининг кўпол эҳтиётсизлиги зарарнинг келиб чиқишига ёки кўпайишига сабаб бўлса (яъни тарафларни аралаш жавобгарлиги юз берган бўлса), у ҳолда иш берувчидан ходим фойдасига ундириладиган зарар ходим айби даражасига мутаносиб равишда камайтирилиши мумкин.

Жабрланувчининг кўпол эҳтиётсизлиги зарарнинг келиб чиқишига ёки унинг кўпайишига сабаб бўлган тақдирда, зарарнинг тўлов миқдори суммаси жабрланувчининг айбига қараб камайиши мумкин, лекин камайиш эллик фоиздан кўп бўлмаслиги лозим.

Жабрланувчининг кўпол эҳтиётсизлигини инобатга олиб зарар миқдорини белгилаш масаласи ҳам хорижий давлатлар амалиётида ўзига хос кўринишга эга.

Жумладан, Беларусь Республикаси Меҳнат кодексининг 415-моддасига кўра, агар жабрланувчининг кўпол эҳтиётсизлиги зарарни вужудга келиши ёки унинг кўпайишига олиб келган бўлса, зарар миқдори жабрланувчининг айби даражасига мутаносиб равишда, бироқ 25%дан кўп бўлмаган миқдорга камаяди.

Жабрланувчининг қўпол эҳтиётсизлиги ва иш берувчининг айби мавжуд эмаслиги ҳолатида жавобгарлик иш берувчининг айбидан қатъи назар, вужудга келган ҳолларда, зарар миқдори мутаносиб равишда 25%гача камайтирилади<sup>146</sup>.

Жабрланувчининг айбдорлиги даражаси корхона, муассаса, ташкилот касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа ваколатли органи қарори билан, мазкур масала бўйича келишмовчилик пайдо бўлганда эса суд томонидан белгиланади.

Зарарни тўлашнинг қўшимча турларига, бир йўла нафақа тўлашга, шунингдек боқувчисининг вафоти туфайли етказилган зарар тўловларига нисбатан аралаш жавобгарлик қўлланилмайди.

Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги қонуни(янги таҳрири)нинг 33-моддаси учинчи қисмига кўра, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги оқибатида ходим вафот этган тақдирда, зарарнинг ўрни қопланиши ҳуқуқига эга бўлган шахсларга боқувчининг вафоти билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳар ойлик тўловлар амалга оширилади, шунингдек вафот этган ходимнинг ўртача йиллик иш ҳақининг олти бараваридан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўланади ва дафн этиш харажатларининг ўрни қопланади.

Қуйидаги ҳужжатлар меҳнат жароҳати учун иш берувчининг айбдорлигини ёки жавобгарлигини исботловчи далил бўлиши мумкин:

- бахтсиз ҳодисани махсус текшириш далолатномаси;
- бахтсиз ҳодиса ва ишлаб чиқаришда соғлиққа етказилган бошқа хил шикастлар тўғрисида далолатнома;
- суд қарори;
- меҳнатни муҳофаза қилиш ва меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини, соғлиққа етказилган зарар сабабларини назорат қилишни амалга оширувчи давлат меҳнат

---

<sup>146</sup> Беларусь Республикасининг Меҳнат кодекси. /[http: trud.doc./ narod.ru](http://trud.doc./narod.ru).

техника инспектори ёхуд бошқа мансабдор шахслар (органлар)нинг хулосаси;

- касб касаллиги тўғрисида тиббий хулоса;
- айбдор шахсларга маъмурий ёки интизомий жазо бериш тўғрисидаги қарор;
- касаба уюшмаси кўмитаси ёки корхона ходимларининг бошқа ваколатли органи қарори.

Келишмовчилик пайдо бўлганда ёки иш берувчи зарарни тўлашни рад этганда, ушбу масала қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда суд томонидан ҳал қилинади<sup>147</sup>.

Ходимга етказилган моддий зарарни аниқлаш ва уни қоплаш тартиби Озарбайжон Республикасининг меҳнат кодекси 196-моддасида белгиланган бўлиб, ушбу моддага кўра, ходимга етказилган моддий зарар кодекснинг 195-моддасида назарда тутилган ҳолатларда, шунингдек ваколатли мансабдор шахс (орган) – тафтишчи, аудитор, корхона молиявий-хўжалик фаолиятини текширувчи аудиторлик ташкилоти, тегишли ижроия органи ва унинг мансабдор шахсларининг тегишли қарори, хулосаси, маълумотномаси билан, шунингдек суд ҳукми (ҳал қилув қарори, қарори) билан аниқланган ва белгиланган ҳолатларда қопланади<sup>148</sup>.

Маълумки, меҳнат муносабатларида иш берувчининг моддий жавобгарлиги вужудга келишининг сабабларидан бири – бу ходимни меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум этиш ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 188-моддасида иш берувчининг ходимни меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этиш ҳоллари санаб ўтилган. Уларга қуйидагилар киради:

- ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этиш;
- меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш;
- ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказиш;
- ишдан ғайриқонуний равишда четлаштириш;

---

<sup>147</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. – 2005. – № 5-6, 35-модда; – 2010. – № 13. 96-модда

<sup>148</sup> Озарбайжон Республикасининг Меҳнат кодекси. /<http://trud.doc.narod.ru>.



– меҳнат низолари комиссияси ёки суднинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини бажаришни рад этиш ёки ўз вақтида ижро этмаслик;

– меҳнат дафтарчаси беришни кечиктириш;

– ҳар қандай йўллар билан ходимнинг шаънига доғ туширувчи маълумотлар тарқатиш.

Ходимни меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум қилиш тизимида амалиётда энг кўп учрайдиган ва низолашиладиган ҳолат бўлиб, меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ва ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказиш ҳисобланади.

Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш амалиётда кенг учрайдиган қонун бузилиши ҳисобланиб, бунинг натижасида ходим ҳам моддий, ҳам маънавий зарар кўради. Шунинг учун суд амалиётида аксарият ҳолларда ходим ўз даъво аризаларида бир нечта даъво талабларини кўяди. Хусусан, ишга тиклаш ҳақидаги даъво аризасида ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарларни ундириш талаби қўйилиши амалиётда кўп учрайди.

Жумладан, Тошкент шаҳар Мирзо Улуғбек туманлараро фуқаролик ишлари бўйича судида ишга тиклаш ва мажбурий бекор юрган кунлар учун иш ҳақи, моддий ва маънавий зарар ундириш ҳақидаги даъво ариза кўрилиб, суд Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида”ги 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарори 46-бандида “Меҳнат шартномаси ғайриқонуний бекор қилинган ёки ғайриқонуний бошқа ишга ўтказилган ҳолларда ходим аввалги ишига тикланиши шарт, ходимни ишга тиклашда унга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти иш берувчига юкланади” деб, шунингдек “Мажбурий прогул вақти учун сўзсиз ҳақ тўлаш, маънавий зарарни қоплаш, маънавий зарар миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатларига баҳо берган ҳолда аниқланиб, у ходимнинг ойлик иш

ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас” деб кўрсатилганига асосланиб даъвогар даъвосини қисман каноатлантирган<sup>149</sup>.

Ходимни меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум қилиш тизимида амалиётда энг кўп учрайдиган ҳолатлардан бири – бу ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этиш ҳисобланади. Ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмаслиги фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини конституциявий кафолатлашга қаратилган энг таъсирчан чоралардан бўлиб ҳисобланади. Ушбу кафолат Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 78-моддасида ҳам ўз ифодасини топган бўлиб, унда ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш тақиқланганлиги белгилаб қўйилган.

Ишга қабул қилишдан ғайриқонуний бош тортиш ҳам меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш, ишлаб ҳақ олиш имкониятидан ноқонуний маҳрум қилиш саналади. Масалан, меҳнат органи томонидан ишга юборилган шахсни ишга қабул қилишдан асоссиз бош тортиш шахс мажбуран бекор юрган вақт учун иш ҳақи ундирилишига асос бўлиши мумкин<sup>150</sup>.

Иш берувчининг ўзи ишга таклиф қилган шахсларни асоссиз ишга қабул қилишдан бош тортишига йўл қўйилмайди ва бундай ҳаракати ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш ҳисобланади (масалан, корхона муайян касбга эга шахслар, мутахассислар қабул қилиниши ҳақида тегишли матбуотда эълон бергани ҳолда бошқа жойда яшовчи фуқаронинг ишга таклиф этилгани уни ишга қабул қилишдан бош тортиш мумкин эмас).

Меҳнат бозорида рақобатлаша олмайдиган ва ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар учун ажратилган (банд қилиб қўйилган) минимал иш жойларига маҳаллий меҳнат органлари томонидан йўлланган шахсларни бўш иш жойлари бўла туриб турли важлар билан ишга қабул қилишдан бўйин товлаши қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш ҳисобланади.

---

<sup>149</sup> Фуқаролик ишлари бўйича Мирзо Улуғбек туманлараро суди архиви материаларидан. 2009 йил.

<sup>150</sup> Иноятов А.А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. - Тошкент: “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёти, 2002 –Б.245.

Меҳнат шартномаси ҳам иш берувчи, ҳам ходим учун мажбурий юридик кучга эга бўлади. Меҳнат шартномасининг шартлари фақат тарафларнинг ёзма келишувига кўра ўзгартирилиши мумкин. Шунинг учун умумий қоида бўйича ходим ўзининг меҳнат функциялариги мувофиқ келадиган ишни бажаради, иш берувчи бир томонлама ундан меҳнат шартномасида кўрсатилмаган ишларни бажаришни талаб қилишга ҳақли эмас.

Бошқа ишга ўтказиш меҳнат шартномасини ўзгартириш шаклларида бири ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 92-моддасида бошқа ишга ўтказишнинг умумий тушунчаси баён этилган бўлиб, унга кўра бошқа ишга ўтказиш деганда, ходимга бошқа мутахассислик, малака, лавозимга оид ишни топширилиши тушунилади. Демак, бундай ҳолларда ходимнинг меҳнат вазифаси ўзгартирилади.

Умумий қоидага кўра, бошқа ишга ўтказиш меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви асосида амалга оширилади, лекин қонунчиликда бу қоидадан истиснолар мавжуд. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 95-моддасида таъкидланганидек, иш берувчи ходимнинг розилигисиз ишлаб чиқариш зарурати мавжуд бўлган, шунингдек корхона бекор туриб қолинган ҳолларда, фақат вақтинча бошқа ишга ўтказиш мумкин.

Таъкидлаш лозимки, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг ўзида ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказиш тушунчасига махсус таъриф берилмаган. Фақат Меҳнат кодексининг 271-моддаси 1-қисмида меҳнат шартномаси қонуний асоссиз ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда бекор қилинган ёхуд ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган тақдирда, у меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган томонидан аввалги ишига тикланиши кераклиги қайд этилган. Шундай ҳолларда ходимга аввалги иши ва ғайриқонуний ўтказилган ишидан оладиган иш ҳақидаги фарқ ҳамда кўрилган маънавий зарар тўлаб берилади.

Иш берувчининг ходимни меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этиш ҳолларидан яна бири меҳнат дафтарчасини беришни кечиктиришдир.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 108-моддасида меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериш мажбуриятини иш берувчининг зиммасига юклатилган. Унга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт. Бевосита ушбу мажбуриятни бажарилмаслиги ходимни бошқа ишга кириш учун тўсқинлик қилиши мумкин. Бунинг натижасида ходимга бекор юрган (бошқа ишга кира олмай) вақти учун иш берувчи моддий жавобгарликка тортилиши керак.

Ишдан бўшатишган ходимнинг меҳнат дафтарчаси берилишини кечиктириш деганда, иш берувчининг айби билан охириги иш кунида расмийлаштирилган ҳолдаги меҳнат дафтарчасини берилмаслиги тушунилади ва шу туфайли ходим бекор юрган (бошқа ишга кира олмаган) вақти учун иш ҳақи тўланади.

Шунингдек, ишламаётган ходим ишдан бўшатилганида унинг ишдан бўшатишганлиги ҳақида белгиланган муддатда ёзма хабарнома жўнатилмаслиги ҳам меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаслик ҳисобланиб, иш берувчининг моддий жавобгарлигига олиб келади<sup>151</sup>.

Мазкур ҳолат судда тегишли далиллар билан тасдиқланган тақдирда суд меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилган ёки ўз муддатида берилмаган давр учун ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақини ходимга бериш ҳақида ҳал қилув қарори чиқариши мумкин.

Жумладан, Фуқаролик ишлари бўйича Чирчиқ туманлараро суди ишга тиклаш ва ишламай юрган вақтига ҳақ тўлаш ҳақидаги даъво аризаси бўйича 1438/2003-сонли фуқаролик ишини кўриб, суд жавобгар – иш берувчи мутахассислари меҳнат дафтарчасини ходимга топшириш чораларини кўрмаганлиги, меҳнат дафтарчасини олиб кетиш ҳақида хабар бермаганлиги, иш судда кўрилишига қадар меҳнат дафтарчаси иш берувчида сақланаётганлигини асос қилиб, ходимга меҳнат дафтарчаси ва буйруқ нусхаси белгиланган тартибда

---

<sup>151</sup> Ё.Турсунов. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. (Илмий-амалий ва моддалар бўйича шарҳлар) – Тошкент: Адолат, 2015. – Б.366.

ва муддатларда иш берувчининг айби билан топширилмаган деб ҳисоблаб, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 112, 275-моддаларига асосланиб, меҳнат шартномасини ноқонуний равишда бекор қилганлиги ҳамда меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлиги оқибатида даъвогарга мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш лозимлиги ҳақида ҳал қилув қарори қабул қилган<sup>152</sup>.

Иш берувчи томонидан ходимга етказиладиган зарар турларидан яна бири маънавий зарар ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли “Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида”ги қарорининг 2-бандига кўра, маънавий зарар деганда жабрланувчига қарши содир этилган ҳуқуқбузарлик ҳаракати (ҳаракатсизлик) оқибатида у бошидан кечирган (ўтказган) маънавий ва жисмоний (камситиш, жисмоний оғриқ, зарар кўриш, ноқулайлик ва бошқа) азоблар тушунилади.

Ғайриқонуний ҳаракатлар (ҳаракатсизлик)нинг объекти бўлиб фуқарога туғилган вақтидан буён ва қонунга мувофиқ тегишли бўлган номоддий манфаатлари (ҳаёти, соғлиғи, шахснинг кадр-қиммати, ишчанлик обрў-эътибори, шахсий ҳаётнинг дахлсизлиги, шахсий ва оилавий сирини), шахсий номулкий ҳуқуқлари (ўз номидан фойдаланиш ҳуқуқи, муаллифлик ҳуқуқини ва бошқа номулкий ҳуқуқларнинг интеллектуал фаолият натижаларини қонунларга кўра ҳуқуқий муҳофаза қилиш) ва мулк ҳуқуқлари (уй-жой дахлсизлиги, мулк ҳуқуқи ва бошқаларнинг бузилиши бўлиши мумкин).

Маънавий зарар, жумладан, яқин қариндошини йўқотиш (ўлими) сабабли маънавий қайғуриш, ижтимоий ҳаётдаги фаолиятини давом эттира олмаслик, ишини йўқотиш, оилавий, тиббий сирларни ошкор қилиш, фуқароларнинг шаъни, кадр-қиммати ва ишчанлик обрўсига путур етказувчи ҳақиқатга тўғри келмайдиган маълумотларни тарқатиш, ҳар қандай бошқа ҳуқуқларини вақтинча чеклаш ёки улардан маҳрум қилиш, етказилган зарар ёки соғлиққа бошқача зиён етказиш туфайли жисмоний оғриқ, соғлиққа бошқача етказилган ёхуд

---

<sup>152</sup> Фуқаролик ишлари бўйича Чирчиқ туманлараро суди архив материалларидан. 143-8/2003-сонли фуқаролик иши. 2011 йил.

етказилган маънавий азоблар натижасида бошидан ўтказилган бошқа касалликларда намоён бўлиши мумкин.<sup>153</sup>

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 12-моддасига кўра, маънавий зарар учун тўланадиган компенсациянинг миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатига берилган баҳони ҳисобга олиб, суд томонидан белгиланади, лекин бу миқдор ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас. Ходимга етказилган маънавий зарар шу миқдорда қопланади.

Ходимнинг мол-мулкига етказилган зарар деганда, меҳнат вазифалари бажарилиши чоғида унинг кийим-кечаги, шахсий буюмлари, асбоб-ускуна, транспорт воситалари ҳамда бошқа бойликларининг йўқотилиши, nobуд бўлиши, шикастланиши, яроқсиз ҳолга келиб қолиши ва бошқалар назарда тутилади (масалан, корхонада юз берган ёнғин туфайли гардеробга топширилган кийимларни nobуд бўлиши, ишни бажариш чоғида ходимнинг ўзига тегишли приборни ишдан чиқариш ва ҳ.к.)<sup>154</sup>.

Ходимнинг мулкига зарар етказилган вазиятда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 196-моддасига мувофиқ меҳнат шартномасида белгиланган вазифаларни лозим даражада бажармаганлиги натижасида ходимнинг шахсий буюмлари ёки бошқа мол-мулкига зарар етказган иш берувчи бу зарарни натура ҳолида қопламоғи лозим. Зарарни натура ҳолида қоплашнинг иложи бўлмаган тақдирда ёки ходимнинг розилиги билан мол-мулкнинг қиймати шу жойда амалда бўлган баҳо бўйича тўла ҳажмда қопланади.

Ушбу масала бўйича Туркменистон Республикасининг меҳнат қонунчилигида ўзига хос амалиётни кўриш мумкин.

Жумладан, Туркменистон Республикаси Меҳнат кодексининг 215-моддасига кўра, ходимнинг мулкига зарар етказган иш берувчи ушбу зарарни тўлиқ қоплаб беради. Зарар миқдори ушбу зарар

---

<sup>153</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли “Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида”ги қарорининг 2-банди // Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленуми қарорлари тўплами 1991–2006. 2-жилд. – Т.: Ўқитувчи НМИУ, 2007.

<sup>154</sup> Ў.Турсунов. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. (Илмий-амалий ва моддалар бўйича шарҳлар) – Тошкент, Адолат, 2015. – Б.637.

етказилган вақтда мазкур ҳудудда амалда бўлган бозор нархи бўйича мазкур мулкнинг эскириш қийматини чиқарган ҳолда ҳисобланади<sup>155</sup>.

Ушбу моддада қайд этилганидан мулкнинг қийматини аниқлашда амалда бўлган бозор нархи бўйича мулкнинг эскириш қийматини инобатга олиниши назарда тутилган.

Агар ходим меҳнат мажбуриятларини бажараётганида унинг мулкига зарар етказилса (масалан, шахсий автомобилидан иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан фойдаланаётган пайтда) ёки иш берувчи ходим мулкнинг бутлиги сақланишини таъминламаса (масалан, махсус кийимларда ишловчи ходимларга меҳнат мажбуриятларини бажариш даврида шахсий кийимларни сақлаш учун шкафлар билан таъминламаса), иш берувчи айбдор ҳисобланади.

Меҳнат кодекси ходимнинг мол-мулкига етказилган зарарни натура ҳолда (яъни йўқолган буюмнинг ўрнига айнан ана шундай буюм бериши, бузилган асбобни таъмирлаб бериш, йўқолган ёки нобуд бўлган буюм ўрнига қиймати бўйича унга тенг бўлган бошқа буюм бериш) қоплашликни устувор вазифа сифатида белгилайди.

## **1. Ходимнинг моддий жавобгарлиги ва унинг ўзига хос хусусиятлари**

Ҳуқуқшунос олим А.А.Иноятовнинг таъкидлашича, ходимларнинг моддий жавобгарлиги тушунчаси, уларнинг қонунга номувофиқ ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги натижасида ўзлари меҳнат қилаётган корхона, муассаса ва ташкилотга етказилган зарарни меҳнат қонунларида белгиланган миқдор ва тартибда қоплаш мажбуриятидан иборат эканини англатади<sup>156</sup>.

Шунингдек, муаллиф мазкур мавзуга оид фикрларини давом эттирар экан, “муҳими, ходим ўзи меҳнат муносабатларида бўлган корхона, муассаса, ташкилотга моддий зарар етказган тақдирда

---

<sup>155</sup> Туркманистон Республикасининг Меҳнат кодекси. /<http://trud.doc./narod.ru>.

<sup>156</sup>Иноятов А.А.Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. –Т.: “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёти, 2002. – Б.266.

меҳнат қонунларига асосан жавобгар бўлади. Бундай моддий жавобгарликни белгилашда қуйидаги мақсадлар назарда тутилади:

1) ходимнинг мулкка эҳтиёткорона муносабатда бўлишини таъминлаш;

2) иш ҳақини сақлаш кафолатларини кучайтириш;

3) меҳнат интизомини мустаҳкамлаш;

4) ижтимоий жиҳатдан йўналтирилган бозор муносабатларининг ривожланиши шароитида корхоналарнинг манфаатлари ҳамда меҳнаткашларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишни таъминлаш<sup>157</sup>.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 198-моддаси ходимнинг иш берувчи мулкига ва бошқа мулкӣ манфаатларига зарар етказганлиги учун моддий жавобгарликнинг умумий қоидаларини назарда тутди. Бунда ходимнинг иш берувчи олдида моддий жавобгар бўлишининг юридик асоси бўлиб, Ўзбекистон Республикаси Конституцияси (барча мулк шаклларининг тенг ҳуқуқлилиги ва ҳуқуқӣ жиҳатдан баб-баравар муҳофаза этилишининг кафолатланишини белгиловчи 53-моддаси) ҳамда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (иш берувчи мол-мулкни авайлаб асраши кераклиги ҳиқидаги мажбуриятини назарда тутувчи 176-моддаси), шунингдек бошқа қонун ҳужжатлари саналади.

Амалдаги қонунчиликка биноан моддий жавобгарлик – иш берувчига етказилган мулкӣ зарарни қонун ҳужжатларига мувофиқ қопланишини назарда тутувчи жавобгарлик ва бунда ходим иш берувчидан фарқли равишда иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқӣ зарарни қоплаши лозим.

Ходим томонидан иш берувчига етказилган бевосита зарар деганда қуйидагилар тушунилади:

а) иш берувчининг ўз мол-мулки, ўзгалардан ижарага вақтинча фойдаланиш учун, сақлаш учун олган асосий ва айланма маблағлари, кўчар ва кўчмас мулклари, бинолари, иншоотлари, ускуналари, транспорт воситалари, хом ашёси, тайёр маҳсулоти, пул ёки бошқа

---

<sup>157</sup>Ўша манба. – Б.266.



қимматли қоғозлари ҳамда бошқа бойликларининг йўқолиши, нобуд бўлиши, яроқсиз ҳолга келиши;

б) иш берувчи мол-мулкига зиён этиши натижасида унинг яроқсиз ҳолга келиши ва уни тиклаш учун қўшимча моддий-молиявий харажатлар қилиш заруратининг юзага келиши;

в) ўзга шахсларга зарарни қоплаб бериш, буюмни ўз ҳисобидан таъмирлаб бериш мажбурияти пайдо бўлиши;

г) жарима тарзидаги пул тўловларини Давлат бюджетига ўзга корхона ва ташкилотларга тўлаш мажбурияти пайдо бўлиши кабилар.

Ходим фақат бевосита зарарнигина тўлайди ва олинмасдан қолган фойда (даромад)дан ундирилишига йўл қўйилмайди.

Ходим ўз хатти-ҳаракатлари туфайли юз берган бевосита зарардан ташқари зарар етказилиши оқибатида вужудга келган қўшимча харажатларни ҳам тўлаши лозим. Бундай қўшимча харажатлар қаторига иш берувчи учинчи шахсларга тўлаган жарима ёки бошқа тўловлар киритилиши мумкин (масалан, корхонанинг транспорт воситасида ўзга шахс соғлиғига зарар етказилганида бевосита зарар (иш ҳақи)дан ташқари даволаниши билан боғлиқ бўлган харажатларни ҳам қопланиши).

Ходимнинг моддий жавобгарлигини истисно қилувчи ҳолатлар ҳам мавжуд бўлиб, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 199-моддасига кўра, агар зарар уни бартараф этиш мумкин бўлмаган кучлар, нормал хўжалик таваккалчилиги оқибатида охириги зарурат ёки зарурий мудофаа натижасида келиб чиққан бўлса, ходимнинг моддий жавобгарлиги истисно этилади. Ходим моддий жавобгарлигини истисно қилувчи шартлар ўз моҳиятига кўра:

а) объектив табиий ҳодисалар;

б) муайян ижтимоий ҳодисалар;

в) зарар етказилган деб тахмин этилаётган ходимнинг субъектив хатти-ҳаракатлари;

г) учинчи шахслар томонидан содир этиладиган ҳаракатларга бўлиниши мумкин ва уларнинг ҳар бири ўз ҳолича ходим моддий

жавобгарлиги истисно этилишига сабаб бўлиши мумкин<sup>158</sup>. Ходимнинг моддий жавобгарликка тортишнинг шартлари эса иш берувчининг моддий жавобгарлиги билан бир хил бўлиб, бу хусусида боб аввалида тўхталиб ўтилди.

Туркменистон Республикасининг Меҳнат кодекси 228-моддасида ходим моддий жавобгарлигини истисно қилувчи ҳолатлар назарда тутилган бўлиб, унга кўра ходимнинг моддий жавобгарлиги зарар олдини олиб бўлмайдиган куч таъсирида, нормал хўжалик фаолияти, охириги зарурат ёки зарурий мудофаа ҳолатида ёхуд иш берувчи ходимга мулкни сақлаш учун тегишли шароитни таъминлаб бериш мажбуриятини бажармаган тақдирда истисно қилинади.

Бундан кўринадики, агар иш берувчи ўзига тегишли муайян мажбуриятни бажармаганлиги ҳолати ҳам ходимнинг моддий жавобгарлигини истисно этувчи ҳолат бўлиши мумкин.

Шуни инобатга олиш лозимки, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 200-моддаси мазмунига кўра, иш берувчига етказилган моддий зарарни ундиришдан иш берувчи тўлиқ ёки қисман воз кечиш ҳуқуқига эга. Давлат мулки шаклидаги корхоналарда ана шундай қарор, агар у жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса, қабул қилиниши мумкин. Бундай ҳолда етказилган зарар корхона фойдаси ҳисобидан қопланади.

Ходимнинг иш берувчига етказилган зарар учун моддий жавобгарлигининг икки асосий тури фарқланади. Бу *чекланган моддий жавобгарлик ҳамда тўлиқ моддий жавобгарлик*.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 201-моддасига кўра, агар ушбу Кодексда бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, ходим етказилган зарар учун ўзининг ўртача ойлик иш ҳақи миқдори доирасида моддий жавобгар бўлади. Бу ерда ходимнинг моддий жавобгарлиги чегараси белгиланмоқда.

Ходим ўзининг айби билан корхона ёки ташкилотга етказилган моддий зарарни интизомий, маъмурий ёки жамоат жавобгарлигига тортилганидан қатъи назар, тўлаши лозим. Шу билан бирга

---

<sup>158</sup> Ё.Турсунов. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. (Илмий-амалий ва моддалар бўйича шарҳлар) – Тошкент: Адолат, 2015. – Б.637.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигига кўра, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги қонунда назарда тутилганидан кўп бўлмаслиги керак (МКнинг 185-моддаси 2-қисми).

Ушбу қоида корхонага зарар етказган ходимга қоида тариқасида чекланган моддий жавобгарлик юклаш мумкинлигини назарда тутлади.

*Чекланган моддий жавобгарлик* деганда, ходимнинг айбли равишда корхонага етказган моддий зарарни қонунда белгилаб қўйилган энг кўп миқдордан ортиқ бўлмаган даражада қоплаш мажбурияти тушунилади.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси ходимнинг чекланган моддий жавобгарлигининг икки хил кўринишини белгилайди.

Етказилган зарар миқдорида, аммо ходим ўртача бир ойлик иш ҳақи миқдоридан кўп бўлмаган моддий жавобгарлик – ходим ўз хизмат вазифаларини бажариши чоғида эҳтиётсизлик натижасида зарар етказган барча ҳолларда, башарти қонун ҳужжатларида моддий жавобгарликнинг бошқача ҳажми кўрсатилмаган бўлса, қўлланиладиган универсал моддий жавобгарлик саналади.

Чекланган моддий жавобгарликнинг иккинчи тури махсус хусусиятга эга бўлиб, фақат корхона ва ташкилотларнинг (ишга қабул қилиш, бошқа ишга ўтказиш, ишдан бўшатиш ваколатига эга бўлган) раҳбарларига нисбатан қўлланилади.

Жумладан, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 274-моддасига кўра, суд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига ана шу ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбуриятини юклайди. Бундай мажбурият, башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган ёки мансабдор шахс суднинг ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги қарори ижросини кечиктирган бўлса, юклатилади.

Етказилган зарар ўрнини қоплаш учун тўланадиган ҳақ миқдори мансабдор шахсининг уч ойлик маошидан ортиб кетмаслиги лозим. Демак, чекланган моддий жавобгарликнинг миқдори корхона раҳбари ва ходимлари учун фарқланар экан, ўз навбатида, корхона раҳбарининг иш берувчига етказган зарари учун чекланган моддий жавобгарлиги фақатгина юқорида саналган икки ҳолат учун белгиланишини таъкидлаб ўтиш жоиз.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида ва бошқа меҳнатга оид қонун ҳужжатларида эҳтиётсизликдан зарар етказган ходимга тўлиқ (зарарнинг тўла қийматида) моддий жавобгарлик юкланадиган ҳоллар назарда тутилиши (масалан, моддий жавобгар шахслар, маст ҳолда ва бошқа ҳолатларда зарар етказиш) мумкин.

Корхонага зарар етказган ходимни чекланган моддий жавобгар қилишда унинг ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаш тартиби Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 169-моддасида белгиланган.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириши учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги қарорига 6-илоvasи сифатида тасдиқланган “Ўртача иш ҳақини ҳисоблаш тартиби”нинг 5-бандига кўра, етказилган зарарни қоплашда ўртача ойлик иш ҳақи кейинги икки календарь ойидаги ўртача ойлик иш ҳақидан келиб чиқиб белгиланади.

Ходимнинг моддий жавобгарлигининг чегарасига кўра иккинчи тури – тўлиқ моддий жавобгарлик.

*Тўлиқ моддий жавобгарлик* деганда, ходимнинг айбли равишда корхонага етказган моддий зарарни қонунда зарарнинг тўлиқ миқдорида қоплаш мажбурияти тушунилади. Ходимни иш берувчига етказган зарари учун тўлиқ моддий жавобгарликка тортишга фақатгина қонунда назарда тутилган асослар мавжуд бўлгандагина йўл қўйилади. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 202-моддасида белгиланган асосларга кўра, қуйидаги ҳолларда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилади:

1) махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун (203-модда);

2) бир галлик хужжат асосида олинган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун;

3) қасддан зарар етказилганда;

4) алкоғолли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда;

5) ходимнинг суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказилганда;

б) тижорат сирлари ошкор этилганда;

7) қонунларда, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорларида назарда тутилган ҳолларда.

Қозоғистон Республикасининг Меҳнат кодексига юқоридагиларга қўшимча равишда иш берувчи билан рақобатлашмаслик шартини бузганлик учун ҳам тўлиқ моддий жавобгарлик назарда тутилган<sup>159</sup>.

Амалдаги меҳнат қонунчилигига кўра, махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик (уларни йўқолишига, нормадан ортиқ камайишига, нобуд бўлишига, талон-тороғ қилинишига, сифатининг бузилишига сабаб бўлганик) учун тўлиқ моддий жавобгарлик юклаш мумкин.

Моддий жавобгарлик ҳақидаги ёзма шартнома фақат корхона билан меҳнат шартномаси тузган ва ишга қабул қилинган ходим билан (ишга қабул қилиш чоғида ёхуд кейинчалик) тузилиши мумкин. Корхона ходими билан товар-моддий ва бошқа бойликлар юзасидан тузиладиган шартномалар ҳамда улар амал қилиши давомида зарар етказилишига оид муносабатлар, меҳнат муносабатлари бўлмасдан, фуқаролик ҳуқуқий муносабат саналади ва шу туфайли улар фуқаролик қонун хужжатлари билан тартибга солинади.

---

<sup>159</sup> Қозоғистон Республикаси Меҳнат кодексининг 123-моддаси.// <http://online.zakon.kz> Қозоғистон Республикаси расмий миллий қонунчилик базаси.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 203-моддасига кўра, бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходим махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида тузилган шартнома ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилувчи ўн саккиз ёшга тўлган ходим билан ишга қабул қилиш пайтида ҳам, кейинчалик ҳам меҳнат шартномасига қўшимча тарзда тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида махсус ёзма шартнома тузилиши мумкин.

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимларнинг тоифалари рўйхати жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган, жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этилиши мумкин бўлган бўлинмаларнинг рўйхати ҳам худди шундай тартибда белгиланади.

Агар ходим талабгор бўлаётган иш (лавозим) тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузишни талаб қилса, ходим эса бундай шартнома тузишга рози бўлмаса, иш берувчи уни ишга қабул қилишни рад этишга ҳақлидир.

Якка тартибдаги тўлиқ ёки жамоа (бригада)нинг тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисидаги шартномада меҳнат шартномаси тарафларининг ходим, жамоа (бригада)га ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминлаш бўйича вазифалари аниқ кўрсатилади ҳамда уларнинг қўшимча ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарлиги белгилаб қўйилади.

Якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартномага биноан қимматликлар уларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун шахсан жавобгар бўладиган аниқ бир

ходимга топширилади. Бундай шартнома тузган ходим жавобгарликдан озод бўлиш учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши керак.

Жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги ҳақидаги шартномага мувофиқ қимматликлар уларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгарлик юклатиладиган, олдиндан белгиланган шахслар гуруҳи (бригада)га топширилади. Бригаданинг айрим аъзоси жавобгарликдан озод бўлиш учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши лозим.

Зарар ихтиёрий равишда тўланганда бригаданинг ҳар бир аъзоси айби даражаси бригаданинг барча аъзолари билан иш берувчи ўртасидаги келишувга асосан белгиланади. Зарар суд тартибида ундирилганда бригада ҳар бир аъзосининг айби даражаси суд томонидан аниқланади.

Қимматликларга оид хизмат (сақлаш, сотиш, ташиш, қайта ишлаш) билан шуғулланувчи корхоналарда иш берувчи билан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан таваккалчилик жамғармаси тузилиши мумкин, камомадларни шу жамғарма ҳисобидан қоплашга йўл қўйилади.

Бир галлик ҳужжат асосида олинган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун тўлиқ моддий жавобгарлик юкланиши мумкинлиги Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 202-моддаси биринчи қисми 2-бандида назарда тутилган.

Бир галлик ҳужжат вазифасини тегишли ҳужжатлар, жумладан, ишончнома, йўл варақалари, товар-транспорт ҳужжатлари, юк хатлари ва бошқа ашёларни ходимга топшириш ҳақидаги ишончномани расмийлаштириш, бориш, ишончнома берилган шахс томонидан ўз ваколатларини амалга киритиш тартиби ҳамда ўзига топширилган бойликлар учун ишончнома берилган ходим моддий жавобгарликнинг чегаралари Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги томонидан тасдиқланган ҳамда Адлия вазирлигида 2003 йил 27 майда 1245-рақами билан давлат рўйхатига олинган

Товар-моддий бойликларни ишончнома асосида бериш ва ишончномага кўра бериш, топшириш тартиби тўғрисидаги Низомда белгилаб қўйилган. Ишончнома берилган ходим унинг асосида ўз жавобгарлигига қабул қилиб олган товар-моддий бойликларига қасддан зарар етказганида ҳам, шунингдек эҳтиётсизлик билан зарар етишига йўл қўйилганида ҳам тўлиқ моддий жавобгар бўлади.

Ходимга товар-моддий бойликлар топширилиши пайтидаги бир галлик хужжат вазифасини йўл варақалари, товар-транспорт хужжатлари, юк хатлари бажариши мумкин. Уларни тайёрлаш, ҳисобга олиш, тўлдириб бериш ва қайта ишлаш бўйича йўриқнома Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2004 йил 2 июнда 1382-сон билан рўйхатга олинган<sup>160</sup>.

Ходим томонидан корхонага қасддан (тўғри ёки эгри қасд) зарар етказилиши унга тўлиқ моддий жавобгарлик юкланишига асос бўлади. Ходимнинг қасддан зарар етказганлиги тегишли факт ҳамда далиллар асосида иш берувчи томонидан исботланмоғи лозим.

Корхонага тегишли ускуналар, ишлаб чиқариш воситалари ва бошқа ашёлардан ишдан ташқари пайтда (дам олиш куни, ишдан кейинги пайтда) ўз мақсадалари йўлида фойдаланиш (масалан, корхонага тегишли транспорт воситасидан ишдан кейин шахсий эҳтиёжлари йўлида фойдаланиш), буюм ёки ўзга мулкдан белгиланган мақсадидан бошқа мақсадда фойдаланиш, корхона буюм ва воситаларини тегишли рухсатсиз бегона шахсларга фойдаланиш учун бериш, корхона мол-мулкининг нобуд бўлишига қасддан йўл қўйиш (олдини олиш мумкин бўлгани ҳолда зарар юз беришини бефарқ ҳолда кузатиб туриш) каби ҳолатлар ҳам ходим томонидан қасддан (тўғри ёки эгри қасддан) зарар етказилганлигини англатади ва унга тўлиқ моддий жавобгарлик юкланишига асос бўлади.

Корхона мулкига қасддан зарар етказган ходимнинг маъмурий жавобгарликка тортилиши ва унга жарима жазоси қўлланилиши, унга нисбатан интизомий тарзда жарима солиниши (Меҳнат кодексининг

---

<sup>160</sup> Ўзбекистон Республикасининг қонун хужжатлари тўплами. – 2004. –№ 26. 312-модда.



181-моддаси 2-банди), уни мукофотдан маҳрум этилиши каби ҳолатлар ходимдан зарарни ундириб олишига тўсқинлик қилмайди.

Ходим томонидан корхона мол-мулки ва ўзга мулкый манфаатларига маст ҳолда зарар етказилиши унинг айби шаклидан (эҳтиётсизлик ёки қасд) қатъи назар, унга тўлиқ ҳамда моддий жавобгарлик юклатилишига олиб келади.

Гиёҳванд модда истеъмол қилган ва сархуш ҳолда бўлган ходим ҳам ана шу аҳволда корхонага етказган моддий зарарни тўлиқ қоплайди.

Маст ҳолдаги ходим ва хушёр ходим томонидан эҳтиётсизлик туфайли биргаликда зарар етказилганида маст ҳолда бўлмаган ходим чекланган моддий жавобгарликка тортилади.

Жиноят содир этиш (қасддан ёки эҳтиётсизликдан) туфайли ходим томонидан корхонага етказилган зарар ундан тўлиқ ундириб олинади.

Бунда ходимнинг корхонага моддий зарар етказилишига олиб келган жиноий хулқ-атвори суднинг унга нисбатан чиқарган ва қонуний кучга кирган айблов ҳукми билан тасдиқланган бўлмоғи лозим. Айблов ҳукмида ходимга тайинланган жиноий жазо тури, оғирлигининг ёки озод қилинганлигининг уни тўлиқ моддий жавобгарликка тортилишида аҳамияти йўқ ва бундай ҳолатлар тўлиқ моддий жавобгарликка тўсқинлик қилмайди.

Амалиётда амнистия ҳужжати чиқарилиши туфайли суриштирув ёки дастлабки тергов жараёнида (жиноят иши судга оширилмасдан туриб) жиноят ишини ҳаракатдан тўхтатиш ва шахсни жиноий жавобгарликдан озод қилиш чоғида ходим етказган зарарни ундирилиши билан боғлиқ муаммолар юзага келди ва бундай ҳолда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 202-моддаси 5-бандини қўллаш мумкин ёки мумкин эмаслиги мавҳум бўлиб қолди.

Бундай вазиятда масала қандай ҳал қилинади деган ўринли савол туғилади. Бу ҳолатда ходимни жиноят содир этганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар қилиш мумкин эмас, чунки Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 202-моддаси 5-банди бундай

тўлиқ моддий жавобгарлик юклаш асоси сифатида фақат суднинг қонуний кучга кирган айблов ҳукминигина асос қилиб кўрсатган ва ушбу асос бўлмасдан туриб ходимни 202-моддаси 5-бандига кўра тўлиқ моддий жавобгарликка тортиш қонунни асоссиз тарзда кенгайтириб шарҳлаш ва қўллаш саналади.

Бундай ҳолда масала меҳнат қонунчилигининг умумий қоидаларига кўра (яъни қасддан содир этилган жиноятлар бўйича тўлиқ, эҳтиётсизликдан содир этилган жиноятлар бўйича эса бошқа асос бўлмаса, чекланган) моддий жавобгарлик юклатмоғи керак.

Шуни ҳам назарда тутиш лозимки, Ўзбекистон Республикасининг Жиноят-процессуал кодексининг 84-моддаси асосида суд ҳукмисиз дастлабки тергов босқичида ёки суд босқичида жиноят ишининг айбдорлик масаласини ҳал қилмай туриб тугатилиши ходимнинг айбдорлигини ҳам, айбсизлигини ҳам англатмайди. Давлат фақат жиноий айбловдан воз кечади, холос. Бу иш берувчининг мулкӣ ҳуқуқларидан маҳрум бўлганлигини англатмайди. Шу боис иш берувчи бундай ходимга нисбатан моддий жавобгарлик қўллаш бўйича судга мурожаат қилиб, агар ходим қасддан шундай зарар етказган бўлса, уни Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 202-моддаси биринчи қисми 3-банди асосида тўлиқ моддий жавобгарликка тортишни талаб қилиши мумкин.

Бундан ташқари, ходим корхона, ташкилотнинг тижорат сирларни ошкор этганлиги туфайли етказилган зарарни иш берувчига қоплаши лозим бўлиб, тижорат сирини ошкор этиш билан боғлиқ ходимнинг моддий жавобгарлигини белгилашда Ўзбекистон Республикасининг “Тижорат сирини тўғрисида”ги<sup>161</sup> Қонуни муҳим аҳамиятга эга.

Агар ходим тижорат сирини меҳнат шартномаси амалда бўлган даврда ошкор этса, у ҳолда иш берувчига етказилган зарарни қоплашга мажбур (Қонуннинг 6-моддаси иккинчи қисми 7-банди). Бошқача айтганда, бу Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси ва Меҳнат кодексида ҳақиқий зарар сифатида тушунилади, яъни

---

<sup>161</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. – 2014. – № 37. 463-модда  
418

тижорат сирининг эгаси ўзининг бузилган ҳуқуқларини тиклаш учун қилган ёки қилиши лозим бўлган харажатлар, тижорат сирининг эгасининг мулкӣ зарарлари ёки йўқотишларини қоплаши назарда тутилади.

Амалдаги қонунчилик бўйича меҳнат муносабатлари билан боғлиқ ҳолда тижорат сирини ошкор қилганлик учун ходимнинг интизомий ва моддий жавобгарлиги белгиланган.

Меҳнат қонунчилигининг амалдаги моддий жавобгарликка оид нормаларининг ходимга нисбатан қўлланиши тижорат сирини ошкор этганлик учун фуқаролик ҳуқуқи доирасида мулкӣ жавобгарликни қўллашни истисно этилишини билдиради.

Тижорат сирининг режимини бузган ходимдан зарарни ундиришдан ташқари, унинг хатти-ҳаракатларида жиноят аломатлари бўлмаса, унга нисбатан интизомий жазо: ҳайфсан, жарима ёки меҳнат шартномасини бекор қилишни қўллаш мумкин.

Бугунги кунда меҳнат вазифаларини бажариш жараёнида тижорат сирини ошкор қилганлик учун ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш масаласида ўзига хос суд амалиёти мавжуд.

Ўзбекистон Републикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида”ги қарорининг 35-бандига кўра, корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузгани учун барча ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи хатти-ҳаракатлар билан бир қаторда фақатгина баъзи тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи бир марта содир этилган ножўя хатти-ҳаракатлар ҳам (тижорат сирининг ошкор қилиниши; бевосита пул ва товар қимматликлари билан муомала қилувчи ходим томонидан бу қимматликларнинг сақланиши таъминланмагани, уларнинг сақланишига хавф туғдирилгани ёки бу қимматликлар бўйича муомала қилиш қоидаларининг бузилиши, тарбиявий

ишларни бажариши лозим бўлган шахс томонидан ахлоқан ножўя хатти-ҳаракат содир этилиши в.б.) кўрсатилган бўлиши мумкин.

Биобарин, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-бандига кўра тижорат сирини ошкор қилиш муносабати билан меҳнат шартномаси фақат тижорат сирини ташкил этувчи маълумотлар мансаб вазифасига асосан ишониб топширилган ходим билан ва фақатгина ушбу маълумотларнинг ошкор бўлишида айнан шу ходимнинг ҳақиқатда айбдорлигини тасдиқловчи ишонарли далиллар мавжуд бўлса, бекор этилиши мумкин. Агар иш берувчи ходимни тижорат сирини ташкил этувчи маълумотлар рўйхати билан таништирмаган, ўрнатилган тижорат сири режими ҳақида хабардор қилмаган бўлса, у ҳолда иш берувчи муайян маълумот тижорат сирини ташкил этувчи ахборот эканлигини ходим билган ёки билиши лозим эканлигини бошқа далиллар (масалан, ҳужжатда кўйилган “тижорат сири” белгисининг мавжудлиги) орқали исботлаши лозим.

Ходимлар қонунларда ёки бошқа қонуности ҳужжатларида бевосита назарда тутилган ҳолларда ҳам ўз хатти-ҳаракатлари (эҳтиётсизлик, бепарволик оқибатидаги) туфайли иш берувчига етказган зарарлари учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар. Жумладан, Ўзбекистон Республикасининг “Банкротлик тўғрисида” қонуни(янги таҳрири)нинг 190-моддасига кўра банкротликка олиб келган ғайриқонуний ҳаракатлар содир этган раҳбар ва бошқа мансабдор шахслар белгиланган жавобгарликка (шу жумладан, тўлиқ моддий жавобгарликка) тортилишлари мумкин.

Вояга етмаган шахсларга нисбатан тўлиқ моддий жавобгарлик қўллаш асослари нисбатан қисқартирилган бўлиб, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 202-моддасининг иккинчи қисмига кўра, юқоридаги 7 та асосдан эмас, балки қуйидаги 3 та асосдан иборат:

- 1) қасддан зарар етказилганда;
- 2) алкоголь ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда;
- 3) жиноят содир этиш натижасида зарар етказилганда.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар фақат қасддан етказилган зарар учун, алкоголь ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ёки жиноят содир этиш натижасида етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар.

Иш берувчи ўзига етказилган зарарни муайян ходимлардан ундириш тўғрисида қарор қабул қилишдан олдин етказилган зарар миқдорини белгилаш ва унинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш мақсадида текшириш ўтказиши шарт. Бундай текшириш ўтказилиши учун иш берувчи тегишли мутахассислар иштирокида комиссия тузишга ҳақли.

Зарарнинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш учун ходимдан тушунтириш хати талаб қилиниши шарт. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бўйин товлаши иш берувчи уни етказилган зарар учун моддий жавобгарликка тортишига монe бўла олмайди. Ходим барча текшириш материаллари билан танишиш ҳуқуқига эга.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 206-моддасига кўра, иш берувчига зарар етказишда айбдор бўлган ходим уни ихтиёрий равишда қисман ёки тўлиқ тўлашга ҳақли.

Ходим ва иш берувчининг келишувига биноан зарарни тўлаш муддати кечиктириб қопланишига йўл қўйилади. Бундай ҳолда ходим иш берувчига тўлов муддатларини аниқ кўрсатиб зарарни қоплаш ҳақида ёзма мажбурият беради. Агар зарарни ихтиёрий равишда тўлаш ҳақида ёзма мажбурият берган ходим меҳнатга оид муносабатларни бекор қилса ва зарарни тўлашдан бўйин товласа, қарзнинг узилмай қолган қисми нотариал идораларнинг ижро ҳужжатлари асосида ундирилади.

Иш берувчининг розилиги билан ходим етказилган зарарни қоплаш учун унга баҳоси тенг мол-мулк бериши ёки бузилган мол-мулкни тузатиб бериши мумкин.

Иш берувчига етказилган зарарни ундириш тартиби Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 207-моддасида белгиланган бўлиб, унга кўра, ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаган миқдорда етказилган зарар суммаси айбдор ходимдан иш берувчининг

фармойишига мувофиқ ундирилади. Фармойиш зарар етказилганлиги аниқланган кундан бошлаб бир ой ичида чиқарилиши мумкин.

Етказилган зарарнинг ходимдан ундирилиши лозим бўлган суммаси унинг ўртача ойлик иш ҳақидан ошиб кетса ёки зарар аниқланган кундан кейин бир ойлик муддат ўтган бўлса, зарар суд тартибида ундирилади.

Ходим тўлаши лозим бўлган зарарнинг миқдори суд томонидан айбнинг даражаси ва шаклини, аниқ ҳолатларни ва ходимнинг мулкӣ аҳволини ҳисобга олиб ундириладиган зарар миқдорини камайтириши мумкин.

Бунда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 210-моддасида белгиланган, ходимдан ундириладиган зарарнинг миқдорини, агар зарар ғаразли мақсадлар билан содир қилинган жиноят натижасида етказилган бўлса, камайтиришга йўл қўйилмаслиги тўғрисидаги қоидага риоя қилиш талаб этилади.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида ходимга етказилган зарарнинг иш берувчидан ундириш тартиби батафсил берилмаган. Қолаверса, мулкка етказилган зарар миқдорини аниқлаш бўйича ҳам қоида келтирилмаган.

Хорижий мамлакатлар меҳнат қонунчилигида ушбу масалага аниқроқ ёндашишлар ҳам учрайди. Хусусан, Туркманистон Республикасининг Меҳнат кодекси 215-моддасида ходимга етказилган зарарни ундиришнинг тартиби берилган бўлиб, унга кўра, ходимнинг зарарни қоплаб бериш тўғрисидаги аризаси иш берувчига юборилади. Иш берувчи ариза келиб тушган кундан бошлаб 10 кунлик муддатда кўриб чиқиб тегишли қарор қабул қилиши лозим. Ходим иш берувчининг қароридан норози бўлган ёки тегишли жавобни олмаган тақдирда судга мурожаат қилиши мумкин<sup>162</sup>.

Шунингдек, меҳнат шартномаси тарафларига етказилган зарарни аниқлаш бўйича ҳам қоидалар белгиланган бўлиб, Туркманистон Республикасининг Меҳнат кодекси 215-моддаси биринчи қисмига кўра, ходимнинг мулкига зарар етказган иш берувчи ушбу зарарни

---

<sup>162</sup> Туркманистон Республикасининг Меҳнат кодексининг 225-моддаси.// [www.ilo.org/docs/TKM83620](http://www.ilo.org/docs/TKM83620) сайти  
422

тўлик қоплаб беради. Зарар миқдори ушбу зарар етказилган вақтда мазкур ҳудудда амалда бўлган бозор нархи бўйича мазкур мулкнинг эскириш қийматини чиқарган ҳолда ҳисобланади<sup>163</sup>.

Корхона мулкига етказилган зарарни аниқлаш тартиби ушбу кодекснинг 235-моддасида белгиланган бўлиб, унга кўра, корхонага етказилган зарар бухгалтерия ҳисоб-китоблари асосида бозор нархларидан келиб чиқиб ва белгиланган меъёрлар бўйича эскиришни инобатга олиб, фактик йўқотишлар бўйича аниқланади.

Савдо ва умумий овқатланиш корхоналарида ўғрилик ёки маҳсулотларнинг камомати натижасида келиб чиққан зарар миқдори ушбу маҳсулотларни сотиш (реализация қилиш) учун белгиланган нархлар асосида белгиланади<sup>164</sup>.



### Назорат саволлари

1. Моддий жавобгарлик юридик жавобгарликнинг тури сифатида муайян мажбурий шартлар мавжуд бўлгандагина вужудга келади. *Мазкур шартларни санаб кўрсатинг ва уларнинг мазмунини тушунтиринг. Моддий жавобгарликни мулкий жавобгарликдан фарқини кўрсатинг.*

2. Ўз меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ёки меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги натижасида ходимга, боқувчиси иш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса унинг оила аъзоларига етказилган ҳар қандай зарар (шу жумладан, маънавий зарар)ни иш берувчи, башарти Меҳнат кодексига бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, тўлик ҳажмда тўлайди.

<sup>163</sup> Туркманистон Республикасининг Меҳнат кодексининг 225-моддаси.// [www.ilo.org/docs/TKM83620](http://www.ilo.org/docs/TKM83620) сайти

<sup>164</sup> Туркманистон Республикасининг Меҳнат кодексининг 225-моддаси.// [www.ilo.org/docs/TKM83620](http://www.ilo.org/docs/TKM83620) сайти

*Мазкур қонданинг мазмунини очиб беринг. “Маънавий зарар” тушунчаси ва мазмунини тушунтиринг.*

3. Иш берувчи меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги натижасида ходимга етказилган зарарни қоплашга мажбур.

*Иш берувчининг мазкур мажбуриятини юз бериш шартларини тушунтиринг. Ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблашга оид норматив-ҳуқуқий ҳужжатни кўрсатинг.*

4. Ходимнинг соғлиғининг бузилиши, меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки у ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли етказилган зарарни иш берувчи тўлиқ ҳажмда тўлаши шарт.

*“Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса” ва “касб касаллиги” тушунчаларининг моҳиятини тушунтиринг. Етказилган зарар миқдорини аниқлаш тартибини тушунтиринг.*

5. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ходим меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига бошқача тарзда шикаст етиши сабабли вафот этган ҳолларда, иш берувчи зарарни тўлаш шартлигини назарда тутди.

*Иш берувчи қоплаши лозим бўлган мазкур зарарни олишга ҳақли бўлган шахслар доирасини аниқланг. “Меҳнатга қобилиятсизлик” ва “қарамоқда бўлганлик” тушунчаларини очиб беринг.*

6. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига боқувчининг вафот этганлиги муносабати билан иш берувчи томонидан зарар тўланишини белгиланган.

*Мазкур ҳолатда етказилган зарар миқдорини аниқлаш ва уни қоплаш қандай тартибда амалга оширилади? Бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори.*

7. Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарарни тўлаши шарт.

*Бевосита етказилган ҳақиқий зарар тушунчасини беринг. Ходимнинг моддий жавобгарлигини истисно этувчи ҳолатларни кўрсатинг.*



8. Иш берувчига етказилган зарар учун ходимнинг моддий жавобгарлигининг турларидан бири – бу чекланган моддий жавобгарликдир.

*Ходимнинг чекланган моддий жавобгарлигини тушунтиринг. Чекланган моддий жавобгарликнинг тўлиқ моддий жавобгарликдан фарқи.*



## Мавзу юзасидан масалалар

1. 3-разрядли чилангар Сайрамов ишда юқори малакали ходим йўқлиги сабабли цех бошлиғидан техник деталь тайёрлаш тўғрисида топшириқ олди. Бу иш мураккаблиги жиҳатидан 5-разряд малакали ходимга тўғри келарди. Сайрамов мазкур топшириқ бажариш учун етарли малакага эга эмаслигини билдириб, техник детални тайёрлашдан бош тортди. Лекин цех бошлиғи у шу ишни удалай олса, Сайрамовнинг разрядини ошириши мумкинлигини айтди. Натижада Сайрамов техник деталь тайёрлади ва у тайёрлаган маҳсулот яроқсиз деб топилиб, етказилган зарар миқдори 300 000 сўм этиб белгиланди. Иш берувчи судга мурожаат қилиб, етказилган зарарни Сайрамовдан тўлиқ миқдорда ундириб берилишини талаб қилди.

***Вазиятга норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида баҳо беринг.***

2. “Наврўз” МЧЖга қарашли савдо дўконида солиқ идораси томонидан ўтказилган текширувда дўкон сотувчиси Алиева пластик карточкали харидорга терминал йўқлигини айтиб, у билан нақд пул орқали савдо-сотикни амалга оширгани маълум бўлди. Шу сабабли солиқ органлари қонунчилик бузилганлиги туфайли жарима ҳисоблади. Жаримани тўлаган раҳбар ходим Алиевадан унинг айби натижасида тўлаган тўловни ундириш бўйича судга мурожаат қилди.

Суд мажлисида сотувчи Алиева терминал бўла туриб, уни ишлатмаганини тан олди. Бироқ бунинг сабаби сифатида ўзининг

яқинда ишга қабул қилинганлиги, унга ишга қабул қилиш олдида терминални ишлатиш бўйича йўл-йўриқ берилмаганини айтди ҳамда тўловни иш берувчига тўлашдан бош тортди, буни моддий зарар деб топмасликни суддан сўради.

*Вазиятга норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида баҳо беринг.*



## Глоссарий

**Зарар** – ҳуқуқи бузилган шахснинг бузилган ҳуқуқини тиклаш учун қилган ёки қилиши лозим бўлган харажатлари, унинг мол-мулки йўқолиши ёки шикастланиши (ҳақиқий зарар), шунингдек бу шахс ўз ҳуқуқлари бузилмаганида одатдаги фуқаролик муомаласи шароитида олиши мумкин бўлган, лекин ололмайд қолган даромадлари (бой берилган фойда);

**Меҳнатда майибланиш** – ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса оқибатида суғурталанган шахснинг касбга оид меҳнат қобилиятини вақтинча ёки турғун йўқотиши;

**Касб касаллиги** – суғурталанган шахсга унга ишлаб чиқаришнинг зарарли ёки хавфли омили таъсири натижасида унинг касбга оид меҳнат қобилиятини вақтинча ёки турғун йўқотишига сабаб бўлган ўткир ёки сурункали касаллик; зарарли меҳнат шароитлари таъсиридан пайдо бўлади ва касб касалликлари рўйхатига киритилган хасталик;

**Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги** – ўзларининг айбли, қонунга хилоф, зарар келтирувчи хатти-ҳаракатлари билан бир-бирларига етказган моддий зарар учун юзага келадиган жавобгарлик тури. Бунда шартнома бўйича иш берувчининг ходим олдидаги жавобгарлиги Меҳнат кодексида назарда тутилганидан кам, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса назарда тутилганидан кўп бўлмаслиги керак;

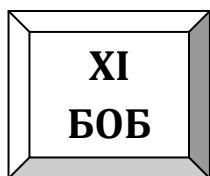
**Ҳуқуққа хилоф хатти-ҳаракат** – ходим томонидан қонунда, ҳуқумат қарорларида, ички меҳнат тартиботи қоидаларида,

қўлланмаларда, шунингдек маъмуриятнинг буйруқ ва фармойишлари, меҳнат жамоаси кенгашининг қарорларида белгиланган хизмат мажбуриятларини бажармаслик ёки етарли даражада бажармаслик;

**Чекланган моддий жавобгарлик** — ходим айбли равишда корхонага етказган моддий зарарни қонунда белгилаб қўйилган энг кўпидан ортиқ бўлмаган даражада қоплаш мажбурияти;

**Тижорат сир** — учинчи шахсларга номаълумлиги сабабли фан-техника, технология, ишлаб чиқариш, молия-иқтисодиёт соҳаларида ҳамда бошқа соҳаларда тижорат қимматига эга бўлган, қонуний асосда эркин фойдаланилмайдиган ахборот бўлиб, ушбу ахборот мулкдори унинг махфийлигини муҳофаза қилиш бўйича чора-тадбирларни кўради;

**Тижорат сирини ошкор этиш** — тижорат сирини ташкил этувчи ахборотнинг учинчи шахсларга бундай ахборот мулкдорининг ёки confidentнинг розилигисиз ёхуд меҳнат шартномаси (контракт) ёки фуқаролик-ҳуқуқий шартномага хилоф равишда, мумкин бўлган ҳар қандай шаклда (оғзаки, ёзма, бошқа шаклда, шу жумладан техника воситаларидан фойдаланган ҳолда) маълум бўлиб қолишига олиб келадиган ҳаракат ёки ҳаракатсизлик.



## МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ

Мазкур бобда меҳнатни муҳофаза қилиш тушунчаси ва унинг аҳамияти, меҳнат муҳофазаси соҳасидаги давлат сиёсати ва бошқаруви, ходимнинг меҳнат муҳофазасига доир ҳуқуқлари ва уни рўёбга чиқаришдаги кафолатлар, ходим ва иш берувчининг меҳнат муҳофазасига оид мажбуриятлари, соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлашга доир чора-тадбирлар, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни текшириш ва ҳисобга олиш, тиббий кўрик ва унинг меҳнатни муҳофаза қилишни таъминлашдаги ўрни, меҳнатни муҳофаза қилишга оид қонун ҳужжатларига риоя қилиниши устидан

назорат, меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича қонун ҳужжатларини бузганлик учун жавобгарлик каби масалалар ёритилган.



**Калит сўзлар:** *меҳнатни муҳофаза қилиш, меҳнат шароитлари, жамоавий ҳимоя воситалари, зарарли ишлаб чиқариш омили, иш ўрни, иш ўринларини аттестациядан ўтказиш, ишлаб чиқариш фаолияти, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса, касб касаллиги, меҳнатда майиб бўлиш, ноқулай ишлаб чиқариш омиллари, хавфли ишлаб чиқариш омили, шахсий ҳимоя воситалари.*

### **11.1. Меҳнатни муҳофаза қилиш тушунчаси ва унинг аҳамияти**

Меҳнат қилиш ҳар бир инсоннинг ҳуқуқи бўлибгина қолмай, балки турмуш кечириши учун зарурат ҳамдир. Инсон мазкур ҳуқуқдан фойдаланишда ўзининг ҳар томонлама ҳимоя қилинганлигига, соғлиғи ва ҳаётининг муҳофазаланганлигига ишонч ҳосил қилсагина унга берилган меҳнат қилиш ҳуқуқи юқори даражада таъминланган бўлади. Жумладан, инсон ҳуқуқларига оид умумий қоидаларни ўзида мужассамлаштирган Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясининг 23-моддасида таъкидланганидек, ҳар бир инсон меҳнат қилиш, ишни эркин танлаш, адолатли ва қулай иш шароитига эга бўлиш ва ишсизликдан ҳимоя қилиниш ҳуқуқига эга. Адолатли ва қулай иш шароити инсоннинг меҳнати муҳофазаланганлигидан далолат беради. Ушбу қоида Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида ҳам ўз аксини топган бўлиб, ҳар бир фуқаронинг адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ҳуқуқини кафолатлайди. Бу эса инсонларнинг меҳнат қилиш жараёнида соғлиғи ва ҳаёти давлат томонидан муҳофаза қилинишини аниқлатади.

Меҳнат муҳофазаси мураккаб тизим сифатида фақат меҳнат ҳуқуқида ўрганиладиган тушунча эмас (меҳнат муҳофазаси техника

фанларида ҳам ўрганилади). Аммо мамлакатимизда фуқароларнинг меҳнатини муҳофаза қилиш, уларнинг меҳнат қилиши жараёнида соғлиғи ва ҳаётини муҳофазалаш мақсадида меҳнат муҳофазаси қонун даражасида тартибга солинган ҳамда меҳнат ҳуқуқининг муҳим институти сифатида ўрганилади.

Меҳнат муҳофазаси билан боғлиқ нормалар қонун ва қонуности ҳужжатлар билан тартибга солинган бўлиб, бугунги кунда мазкур ҳужжатларнинг аҳамияти юқоридир.

Меҳнат муҳофазаси тушунчасини изоҳлаш учун, энг аввало, қонун ҳужжатлари нормаларини таҳлил этиш талаб этилади. Таъкидлаш жоизки, Ўзбекистон Республикасида меҳнат муҳофазаси билан боғлиқ масалалар 2016 йил 22 сентябрда янги таҳририда қабул қилинган Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуни<sup>165</sup> билан тартибга солинади. Мазкур Қонуннинг 4-моддасида меҳнатни муҳофаза қилиш тушунчасига расмий таъриф берилган. Унга кўра, меҳнатни муҳофаза қилиш – меҳнат жараёнида инсоннинг хавфсизлигини, ҳаёти ва соғлиғи, иш қобилияти сақланишини таъминлашга доир ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий, ташкилий, техникавий, санитария-гигиена, даволаш-профилактика, реабилитация тадбирлари ҳамда воситалари тизими.

Меҳнат муҳофазасига берилган ушбу таъриф уни кенг маънода изоҳлаб беради. Тор маънода меҳнатни муҳофаза қилиш тушунчаси меҳнат ҳуқуқининг институти сифатида ходимларнинг меҳнат фаолияти жараёнида соғлиғи ва ҳаётини таъминлашга қаратилган ҳуқуқий нормалар йиғиндиси тушунилади.

Эътибор берадиган бўлсак, меҳнат муҳофазаси институти нормаларининг ўзига хослиги унинг техник ва санитар қоидалар билан узвий боғлиқлигидадир. Яъни ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш жараёнида меҳнат ҳуқуқига оид муносабатлар билан бирга бошқа муносабатлар ҳам вужудга келади. Бу эса иш берувчиларга кўпроқ масъулият ва мажбурият юклайди.

---

<sup>165</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. –2016. –№ 38. 441-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси. – 2018. – 5 январь. – № 03/18/456/0512.

Меҳнатни муҳофаза қилишга оид муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишда Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 29 августда қабул қилинган “Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида”ги Қонунининг<sup>166</sup> ҳам аҳамияти каттадир. Чунки “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонун меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳуқуқий жиҳатларини ёритиб берадиган бўлса, “Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида”ги Қонун фуқароларнинг ҳар қандай шароитда соғлиғини сақлаш масалаларига бағишланган.

Ушбу Қонуннинг 2-моддасига кўра, фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

фуқароларнинг соғлиқни сақлашга доир ҳуқуқлари давлат томонидан кафолатланишини таъминлаш;

фуқароларнинг соғлом турмуш тарзини шакллантириш;

давлат органлари, корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, жамоат бирлашмаларининг фуқаролар соғлиғини сақлаш соҳасидаги фаолиятини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш.

Бундан келиб чиқадики, давлат органлари, корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, жамоат бирлашмалари фуқароларнинг соғлиғини сақлашга ҳар томонлама мажбурдилар.

Қайд этиш керакки, “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуннинг мақсади меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги муносабатларни тартибга солишдан иборат бўлиб, бунда ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғи асосий ўринда туради.

## **11.2. Меҳнат муҳофазаси соҳасидаги давлат сиёсати ва бошқаруви**

---

<sup>166</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси. – 1996. – № 9. 128-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. – 2006. – № 41. 405-модда; – 2010. – № 20. 148-модда; – 2016. – № 52. 597-модда; – 2017. – № 24. 487-модда. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси. – 2018. – 5 январь. – № 03/18/456/0512.

Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонунининг 5-моддасида меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий йўналишлари белгиланган.

Унга кўра, меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий йўналишлари қуйидагилардан иборат:

ходимнинг ҳаёти ва соғлиғи устуворлигини таъминлаш;

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

давлат ва хўжалик бошқаруви органларининг, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги фаолиятини мувофиқлаштириш;

барча ташкилотлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги талабларни белгилаш;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга ошириш;

ходимларни ҳимоя қилувчи хавфсиз техника, технология ва воситаларнинг ишлаб чиқилиши ва жорий этилишини рағбатлантириш;

фан, техника ютуқларидан ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича илғор миллий ва хорижий тажрибадан фойдаланиш;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан жабрланган ёки касб касаллигига чалинган ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш;

халқаро ҳамкорликни амалга ошириш.

Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонунининг 6-моддасига асосан меҳнатни муҳофаза қилишни давлат томонидан бошқариш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги махсус ваколатли давлат органи, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида қонун ҳужжатларига мувофиқ айрим ваколатларга эга бўлган бошқа давлат органлари томонидан амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонунининг 7-моддасида Вазирлар Маҳкамасининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ваколатлари берилган.

Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида қуйидаги ваколатларга эга:

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ягона давлат сиёсати амалга оширилишини таъминлайди;

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат дастурларини тасдиқлайди ва амалга оширади;

давлат ва хўжалик бошқаруви органларининг, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги фаолияти мувофиқлаштирилишини таъминлайди;

меҳнат шароитларининг давлат экспертизасини ўтказиш тартибини белгилайди;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва касб касалликларини текшириш ҳамда ҳисобга олиш тартибини белгилайди;

ташкilotларда меҳнатни муҳофаза қилиш хизматини ташкил этиш тартибини белгилайди;

меҳнатни муҳофаза қилиш учун иш берувчи томонидан маблағлар ажратиш, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш жамғармаларини тузиш ва уларнинг маблағларидан фойдаланиш тартибини белгилайди;

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида халқаро ҳамкорликни амалга оширади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

Шунингдек, Қонуннинг 8-моддасида меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги махсус ваколатли давлат органининг ваколатлари кўрсатилган. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги махсус ваколатли давлат органидир.

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги:

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ягона давлат сиёсатини амалга оширади;



меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат дастурлари ва бошқа дастурларни ишлаб чиқиш ҳамда амалга оширишда иштирок этади;

меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатларни ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ўз ваколатлари доирасида ишлаб чиқади, келишиб олади ҳамда тасдиқлайди;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилиши, шу жумладан ноқулай ва алоҳида меҳнат шароитларида ишлаганлик учун ходимларга имтиёзлар ва компенсациялар берилиши юзасидан давлат назорати ҳамда текширувини амалга оширади;

меҳнат шароитларининг давлат экспертизаси ўтказилишини таъминлайди;

давлат ва хўжалик бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ҳамда бошқа ташкилотлар билан меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ҳамкорлик қилади;

давлат ва хўжалик бошқаруви органларининг, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги фаолиятини мувофиқлаштириб боради;

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги хизматлар бозори профессионал иштирокчиларининг ягона реестрини Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда юритади;

меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати мониторингини ўтказди;

ишлаб чиқаришдаги жароҳатланишларнинг сабабларини таҳлил қилади ҳамда давлат ва хўжалик бошқаруви органларига, маҳаллий давлат ҳокимияти органларига, юридик ва жисмоний шахсларга бундай жароҳатланишларнинг олдини олиш бўйича таклифлар киритади;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларнинг махсус текшируви ўтказилишини ва ҳисобга олинишини таъминлайди.

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

Қонунинг 9-моддасида эса Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ваколатлари берилган. Унга кўра Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги:

ходимларнинг дастлабки тарзда (ишга кираётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўрикларини ўтказиш тартибини белгилайди;

ишлаб чиқариш муҳити омилларининг зарарлилиги ва хавфлилиги, меҳнат жараёнининг оғирлиги ва тифизлиги кўрсаткичлари бўйича санитария қоидаларини, нормаларини ва гигиена нормативларини белгилайди;

меҳнат шароитлари ноқулай ишларда банд бўлган ходимларга бериладиган сутни (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотларини), даволаш-профилактика озиқ-овқатини, газланган тузли сувни (иссиқ цехларда ишловчилар учун) бериш нормативларини белгилайди;

ходимни энгилроқ ишга ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсирини истисно этадиган ишга ўтказиш учун тиббий ва бошқа кўрсаткичлар рўйхатини тасдиқлайди;

ходим касб касаллигига чалинган деб гумон қилинганда унинг меҳнат шароитларининг санитария-гигиена тавсифини тузишга доир талабларни белгилайди;

касб касалликларини аниқлаш ва ходимларнинг касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотганлиги даражасини аниқлаш учун йўлланма бериш тартибини белгилайди.

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонунининг 10-моддасига асосан давлат ва хўжалик бошқаруви органлари ўз ваколатлари доирасида:

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат дастурларини ва бошқа дастурларни ишлаб чиқиш ҳамда амалга оширишда иштирок этади;

меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатларни ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқади;

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги тармоқ мақсадли ва махсус дастурларни тасдиқлайди ҳамда уларнинг амалга оширилишини таъминлайди;

тизимдаги ташкилотларда меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилишини таъминлаш бўйича чора-тадбирларни амалга оширади;

тизимдаги ташкилотларда ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларнинг ва ходимлар соғлиғига бошқача шикаст етказилишининг текширувдан ўтказилиши ҳамда ҳисобга олинишини ташкил этади ва таъминлайди;

тизимдаги ташкилотлар раҳбарлари ва мутахассисларининг меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича тайёрланиши, қайта тайёрланиши, малакаси оширилиши ва билимлари текширилишини ташкил этади.

Давлат ва хўжалик бошқаруви органлари қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

Қонуннинг 11-моддасида маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ваколатлари кўрсатилган. Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари:

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат дастурларини ва бошқа дастурларни амалга оширишда иштирок этади;

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ҳудудий дастурларни тасдиқлайди ва амалга оширади;

давлат ва хўжалик бошқаруви органлари тегишли ҳудудий бўлинмаларининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги фаолиятини мувофиқлаштириб боради.

Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

### **11.3. Ходимнинг меҳнат муҳофазасига доир ҳуқуқлари ва уни рўёбга чиқаришдаги кафолатлар**

Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонунига мувофиқ, Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида бир қанча ҳуқуқларга эгадирлар.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 16-моддасида кўрсатилганидек, меҳнат шартномаси (контракт)нинг шартлари меҳнат муҳофазасига оид қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларнинг талабларига мувофиқ бўлиши шарт. Бундан келиб чиқадики, иш берувчи ходимга меҳнат шартномаси тузилган заҳоти муносиб ва хавфсиз меҳнат шароити яратиб бериши ва унинг ҳаёти ҳамда соғлиғининг муҳофазаланганлигини кафолатлаши шарт. Бу иш берувчининг асосий мажбуриятларидан биридир.

Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонунининг 21-моддасига мувофиқ ишга қабул қилишда ва бошқа ишга ўтказишда ходимнинг меҳнати муҳофаза қилинишга бўлган ҳуқуқининг кафолатлари белгилаб кўйилган. Айтиш жоизки, меҳнат шартномасининг шартлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа шартномалари, шунингдек жамоа келишувлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги бошқа ички норматив ҳужжатлар талабларига мувофиқ бўлиши керак.

Фуқаролар соғлиғининг ҳолатига кўра ўзига тўғри келмайдиган ишга қабул қилиш ва ходимларни бошқа шундай ишга ўтказиш тақиқланади.

Фуқаролар соғлиғи ва ҳаётига юқори даражада хавф туғдириши мумкинлиги олдиндан аён бўлган ишга қабул қилиш ҳамда ходимларни бошқа шундай ишга ўтказиш чоғида иш берувчи уларни бу ҳақида огоҳлантириши шарт.

Соғлиғининг ҳолатига кўра енгилроқ ишга ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсирини истисно этадиган ишга ўтказишга муҳтож ходимларни иш берувчи ана шундай ишга уларнинг розилиги билан тиббий хулосага мувофиқ вақтинча ёки муддатини чекламай ўтказиши шарт.

Соғлиғининг ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсирини истисно этадиган кам ҳақ тўланадиган ишга ўтказишда ходимларнинг аввалги ўртача ойлик иш ҳақи Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига белгиланган тартибда ва муддатларда сақланиб қолади.

Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 29 августда қабул қилинган “Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида”ги Қонунининг 19-моддасида вояга етмаган фуқаролар ўзларининг физиологик хусусиятлари ва соғлиғига мос шароитларда меҳнат қилиш ҳуқуқига эга эканликлари белгиланганлиги ҳам меҳнатни муҳофаза қилишга оид қонун ҳужжатлари талабларига мосдир.

Таъкидлаш жоизки, Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонунининг 22-моддасида ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ҳуқуқлари белгиланган бўлиб, унга кўра ходим қуйидаги ҳуқуқларга эга:

меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатларнинг ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг талабларига мос бўлган иш ўрнига эга бўлиш;

иш берувчидан меҳнат шароитлари тўғрисида, шу жумладан касб касалликлари ва бошқа касалликларга чалиниш эҳтимоли мавжудлиги, шу муносабат билан ўзига берилиши лозим бўлган имтиёзлар ва компенсациялар, шунингдек шахсий ҳимоя воситалари ва жамоавий ҳимоя воситалари ҳақида ахборот олиш;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид белгиланган нормалар ва талабларга мувофиқ иш берувчининг маблағлари ҳисобидан шахсий ҳимоя воситалари билан таъминланиш;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда давлат томонидан мажбурий ижтимоий суғурта қилиниш;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талаблар бузилганлиги оқибатида ўз ҳаёти ва соғлиғи учун хавф юзага келган тақдирда, агар шундай ҳолатлар меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилиши устидан давлат назорати ҳамда текширувини амалга

оширувчи органлар томонидан тасдиқланса, ишларни бажаришни бундай хавф бартараф этилгунига қадар рад этиш;

ўз иш ўрнидаги меҳнат шароитлари ҳамда муҳофазаси меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи орган томонидан текширишдан ўтказилиши учун сўровнома бериш;

иш берувчининг маблағлари ҳисобидан меҳнатнинг хавфсиз услублари ва усуллари бўйича ўқиш;

қонун ҳужжатларида белгиланган имтиёзлар ва компенсацияларни олиш;

ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етиши муносабати билан ҳаётига ёки соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини иш берувчидан ундириш;

ўз иш ўрнида меҳнат қилиш учун хавфсиз шароитлар таъминланиши билан боғлиқ масалалар кўриб чиқиладиганда ва ўзи билан содир бўлган бахтсиз ҳодиса ёки унинг касб касаллиги текшириладиганда шахсан ўзи иштирок этиш ёки ўз вакиллари орқали иштирок этиш;

тиббий тавсияларга мувофиқ навбатдан ташқари тиббий кўрикдан ўтиш, ушбу тиббий кўрикдан ўтиш вақтида унинг иш жойи (лавозими) ва иш ҳақи сақланиши;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талаблар бузилганлиги оқибатида иш ўрни тугатилган тақдирда иш берувчининг маблағлари ҳисобидан қайта тайёргарликдан ўтиш.

Ходим қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонунининг 18-моддасида ходимларни сут, даволаш-профилактика озиқ-овқати, газланган тузли сув, шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан таъминлаш кўрсатиб ўтилган. Меҳнат шароитлари ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган нормалар бўйича сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-овқати, газланган тузли

сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун), махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминланади. Бундай ишларнинг рўйхати, уларни бериш нормалари, улар билан таъминлаш тартиби ва шартлари жамоа шартномалари ҳамда келишувларида белгиланади, агар улар тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишувга кўра қонун ҳужжатларида белгиланади.

Ходимларнинг шахсий ҳимоя воситаларини олиш, сақлаш, ювиш, тозалаш, таъмирлаш, дезинфекция қилиш ва зарарсизлантириш иш берувчининг маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

Ходимлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 16-моддасига мувофиқ хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш ҳуқуқига эга бўлиб, иш берувчидан ўзига муносиб меҳнат шароити яратиб беришини талаб қилиши мумкин, акс ҳолда ишламаслик ҳуқуқига ҳам эга.

Меҳнатни муҳофаза қилиш ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғи билан бевосита боғлиқ эканлиги учун иш берувчилар ҳар қандай вазиятда ўз зиммасига ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғини таъминлаш мажбуриятини оладилар. Ушбу мажбуриятни бажариш жараёнида ходимларнинг қонуний талабларини бажаришлари шарт ҳисобланади. Бундан келиб чиқадики, меҳнат шартномаси асосида ўз меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ходимлар иш берувчидан ўзларининг меҳнат фаолияти давомида ҳаёти ва соғлиғини таъминлашни талаб этишлари мумкин. Бу эса уларнинг энг муҳим ҳуқуқидир.

#### **11.4. Ходим ва иш берувчининг меҳнат муҳофазасига оид мажбуриятлари**

Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонунининг 23-моддасида иш берувчининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ҳуқуқлари ва мажбуриятлари белгиланган. Жумладан, иш берувчи қуйидаги ҳуқуқларга эга:

ходимлардан меҳнатни муҳофаза қилишга ҳамда ишларни хавфсиз олиб боришга доир нормалар, қоидалар ва йўриқномаларга риоя этишни талаб қилиш;

ходимларнинг алкоғолли ичимликдан, гиёҳвандлик моддаси ёки токсик модда таъсиридан маст ҳолатда эканлигини аниқлаш учун уларни текширувдан ўтказиш;

ходимлар ишлаб чиқаришда олган жароҳатланишларнинг оғирлик даражаси, ходимларда уларнинг жароҳатланишига олиб келиши мумкин бўлган касаллик мавжудлиги тўғрисида, шунингдек уларнинг алкоғолли ичимликдан, гиёҳвандлик моддаси ёки токсик модда таъсиридан маст ҳолатда эканлиги ҳақида маълумотлар олиш;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи органларнинг қарорлари, улар мансабдор шахсларининг ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) устидан бевосита судга ёки бўйсунув тартибида юқори турувчи органга ёхуд мансабдор шахсга шикоят қилиш;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этганлик учун ходимларни тақдирлаш ва моддий рағбатлантириш чоратадбирларини кўриш;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларни бузганликда айбдор ходимларни интизомий жавобгарликка тортиш.

Иш берувчи қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

Иш берувчи:

ҳар бир иш ўрнида меҳнат шароитларининг меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мувофиқ бўлишини таъминлаши;

бинолар, иншоотлар, асбоб-ускуналардан фойдаланиш, технологик жараёнларни амалга ошириш чоғида, шунингдек ишлаб чиқаришда хом ашё ва материалларни қўллаш, ишлар бажариш ва хизматлар кўрсатиш чоғида ходимларнинг хавфсизлигини таъминлаши;

иш ўринларида меҳнат шароитларининг ҳолати, айниқса зарарли ишлаб чиқариш омиллари ва хавфли ишлаб чиқариш омиллари юзасидан назоратни амалга ошириши;



меҳнат шароитлари тўғрисида, шу жумладан касб касалликлари ва бошқа касалликлар хавфи мавжудлиги, муайян иш ўринларида ва ишлаб чиқаришда меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати ҳақида, шунингдек шу муносабат билан ходимларга берилиши лозим бўлган имтиёзлар ва компенсациялар, шахсий ҳимоя воситалари тўғрисида ходимларни ўз вақтида хабардор қилиши;

қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда меҳнатни муҳофаза қилиш хизматини ва йўл ҳаракати хавфсизлиги хизматини ташкил этиши;

ходимларни белгиланган нормалар бўйича сут, даволаш-профилактика озик-овқати, газланган тузли сув, шахсий ҳимоя ҳамда гигиена воситалари билан таъминлаши, шунингдек жамоавий ҳимоя воситалари қўлланилишини таъминлаши;

ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар олишини, меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ўқувдан, қайта тайёргарликдан ўтишини, малака оширишини ва билимлари текширилишини таъминлаши;

меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқувдан ўтмаган, йўл-йўриқлар олмаган ва билимлари текширилмаган шахсларни ишга қўймаслиги;

ходимларга имтиёзлар ва компенсациялар белгиланадиган, имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқи бериладиган, ногиронлар банд бўлган зарарли, хавфли ва бошқача меҳнат шароитларига эга иш ўринларида қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда иш ўринларининг меҳнат шароитлари бўйича аттестациясини ўтказиши;

дастлабки тарзда (ишга кираётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўриклар белгиланган тартибда ўтказилишини ташкил этиши;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи органларга, шунингдек касаба уюшмаларига ва ходимларнинг бошқа вакиллик органларига уларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш ҳолати, бахтсиз ҳодисаларни ва касб касалликларини текшириши юзасидан

назоратни, текширишни ва мониторингни амалга ошириши учун зарур бўлган ахборот ва материалларни тақдим этиши;

авария вазиятларининг олдини олиш, бундай вазиятлар юзага келганда ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғини сақлаш, шу жумладан жабрланганларга биринчи ёрдам кўрсатиш бўйича чора-тадбирлар кўриши;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи органларнинг кўрсатмаларини бажариши ҳамда касаба уюшмаларининг ва ходимлар бошқа вакиллик органларининг тақдимномаларини кўриб чиқиши;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан давлат томонидан мажбурий ижтимоий суғурта қилинишини, шунингдек иш берувчининг фуқаролик жавобгарлиги мажбурий суғурта қилинишини таъминлаши;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва касб касалликларини белгиланган тартибда текширувдан ўтказиши, шунингдек уларнинг ҳисобини юритиши шарт.

Иш берувчининг зиммасида қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонунининг 24-моддасида мажбурий тиббий кўрикдан ўтиш билан боғлиқ қоидалар ўз аксини топган. Иш берувчи ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг ва умумий белгиланган пенсия ёшига етган шахсларнинг, ногиронларнинг, шунингдек бир қатор касблар ва ишлаб чиқаришлар ходимларининг Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланган тартибда дастлабки тарзда (ишга кираётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўриклардан ўтказилишини ташкил этиши шарт.

Тиббий кўриклар ташкилотларга тиббий хизматлар кўрсатувчи даволаш-профилактика муассасалари томонидан, бундай муассасалар мавжуд бўлмаган тақдирда эса ташкилот жойлашган ердаги ҳудудий даволаш-профилактика муассасаси томонидан ўтказилади.

Қонун ҳужжатларига мувофиқ мажбурий тиббий кўриклардан ўтиши лозим бўлган шахслар бошқа ишга ўтказилган тақдирда ҳам тиббий кўрикларни ўтказиш мажбурияти иш берувчининг зиммасига юклатилади.

Тиббий кўриклардан ўтилиши муносабати билан ходимлар чиқимдор бўлмайдилар.

Ходимлар тиббий кўриклардан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмас. Ходимлар тиббий кўриклардан ўтишдан бўйин товлаган ёки улар ўтказилган текширувлар натижаларига кўра тиббий комиссиялар томонидан берилган тавсияларни бажармаган тақдирда иш берувчи уларни ишга қўймасликка ҳақли.

Агар ходим ўз соғлиғининг ҳолати меҳнат шароитлари билан боғлиқ ҳолда ёмонлашган деб ҳисобласа, у навбатдан ташқари тиббий кўрик ўтказилишини талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Тиббий кўрикларни ўтказиш вақтида ходимнинг иш жойи (лавозими) ва ўртача ойлик иш ҳақи сақланади.

Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонунининг 25-моддасида ходимларга меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар бериш ва уларни ўқитиш билан боғлиқ қоидалар белгиланган.

Иш берувчи барча янги ишга кираётган, шунингдек бошқа ишга ўтказилаётган ходимлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар бериши, ишларни бажаришнинг хавфсиз услублари ва усуллари ҳамда бахтсиз ҳодисалардан жабрланганларга ёрдам кўрсатишга ўқитишни ташкил этиши шарт.

Хавфлилиги юқори бўлган ишлаб чиқаришга ишга кираётган ёки касбий танлов талаб этиладиган ишга кираётган ходимлар учун ишларни бажаришнинг хавфсиз услублари ва усуллари дастлабки тарзда тайёрлаш, касб бўйича имтиҳонлар топширган ҳолда бир ой мобайнида стажировка ва сўнгра меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича даврий аттестация ўтказилади.

Ташкилотларнинг ходимлари, шу жумладан раҳбарлари ўз касблари ва иш турлари учун меҳнатни муҳофаза қилишнинг давлат бошқарувини амалга оширувчи давлат органлари томонидан

белгиланган тартибда ҳамда муддатларда меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ўқувдан ўтиши, йўл-йўриқлар олиши, билимлари текширилиши ва аттестациядан ўтиши керак.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича белгиланган тартибда ўқувдан ўтмаган, йўл-йўриқлар олмаган ва билимлари текширилмаган шахсларни ишга қўйиш тақиқланади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 212-моддасига мувофиқ, ходим меҳнатни муҳофаза қилиш нормаларига, қоида ва йўриқномаларига, шунингдек маъмуриятнинг ишни бехатар олиб бориш ҳақидаги фармойишларига риоя қилиши, олинган шахсий ҳимоя воситаларидан фойдаланиши, инсонлар ҳаёти ва соғлиғига бевосита хавф соладиган ҳар қандай ҳолат ҳақида, шунингдек иш жараёнида ёки у билан боғлиқ ҳолда содир бўлган ҳар қандай бахтсиз ҳодиса ҳақида ўзининг бевосита раҳбарини (бригадири, устаси, участка бошлиғи ва бошқаларни) дарҳол хабардор қилиши шарт.

Меҳнатни муҳофаза қилиш жараёнида ходимлар иш берувчи томонидан ўрнатилган барча талабларга риоя қилишлари талаб этилади. Бунда улар санитария-гигиена қоидаларига, техника-хавфсизлиги қоидаларига риоя қилишлари лозим. Агар ходимлар иш берувчи томонидан ўрнатилган қоидаларга риоя қилмаган ва ҳаёти ҳамда соғлиғига атайин шикаст етишига сабаб бўлган бўлса иш берувчилар вужудга келиши мумкин бўлган жавобгарликдан озод этиладилар.

### **11.5. Соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлашга доир чора-тадбирлар**

Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонунида таъкидланганидек, иш берувчи ўзи раҳбарлик қилаётган корхона, муассаса, ташкилотда меҳнатни муҳофаза қилиш стандартлари, қоида ва нормаларининг талаблари, шунингдек жамоа шартномаси ва меҳнат шартномасида кўзда тутилган мажбуриятлар бажарилишини таъминлашга мажбурдирлар.

Ходимлар эса тегишли қонунлар ва норматив ҳужжатлар, корхонанинг локал актлари ва меҳнат шартномаси билан белгиланган меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари ва нормалари талабларига риоя этишлари шарт.

Корхона, муассаса, ташкилотларда соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлаш мажбурияти қонунга мувофиқ иш берувчиларнинг зиммасига юклатилган. Корхонада мавжуд ҳар бир иш жойидаги меҳнат шароити меҳнатни муҳофаза қилиш стандартлари, қоида ва нормалари талабларига, санитария-гигиена қоидаларига ва техника-хавфсизлиги қоидаларига мувофиқ бўлиши лозим. Бунда иш берувчилар ҳар бир ходимнинг лавозими ва бажарадиган меҳнат вазифасидан келиб чиққан ҳолда уларнинг ҳаёти ва соғлиғи муҳофазаланганлигини кафолатлаши ва таъминлаши шарт.

Корхонада соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлаш, ишлаб чиқаришнинг хавфли ва зарарли омиллари устидан назорат ўрнатилишини ташкил этиш ва назоратнинг натижалари тўғрисида меҳнат жамоаларини ўз вақтида хабардор қилиш иш берувчининг зиммасига юклатилади.

Корхонада соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлаш юзасидан иш берувчи билан ходимларнинг ўзаро мажбуриятлари жамоа шартномаси ёки жамоа келишувида, шунингдек бошқа локал ҳужжатларда белгилаб қўйилиши мумкин.

Стандартлар, эргономика, меҳнатни муҳофаза қилишга доир қоидалар ва нормалар жавоб бермайдиган ишлаб чиқариш бинолари ва иншоотларини лойиҳалаш, қуриш ҳамда қайта қуриш, ишлаб чиқариш воситаларини ишлаб чиқариш, тайёрлаш, таъмирлаш, технологияларни жорий этишга, шу жумладан хориждан сотиб олинганларини жорий этишга йўл қўйилмайди.

Ҳар бир янги қайта қурилаётган корхона, ишлаб чиқариш воситалари, агар улар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда бериладиган хавфсизлик шаходатномасига эса бўлмаса, фойдаланишга қабул қилиниши ва ишга туширилиши мумкин эмас.

Ўзбекистон Республикасининг 2000 йил 25 майдаги “Фаолиятнинг айрим турларини лицензиялаш тўғрисида”ги Қонуни<sup>167</sup>га кўра, белгиланган тартибда рўйхатдан ўтказилиши лозим бўлган корхоналар Ўзбекистон Республикасининг тегишли назорат идоралари берадиган фаолиятни амалга ошириш ҳуқуқини таъминловчи рухсатномани олдиндан тақдим этишлари шарт. Корхонанинг кўрсатилган рухсатномани олиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган.

Меҳнат хавфсизлиги талабларига жавоб бермайдиган ва ишловчилар соғлиғи ҳамда ҳаётига хавф туғдирувчи корхоналар фаолияти ёки ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланиш, улар меҳнат хавфсизлиги талабларига мувофиқ ҳолда келтирилгунга қадар Ўзбекистон Республикаси қонунларида белгиланган тартибда ваколатли идоралар томонидан тўхтатиб қўйилиши керак.

Йўл қўйиладиган энг кўп меъёрлари (концентрацияси) ишлаб чиқилмаган ва белгиланган тартибда экспертизадан ўтмаган зарарли моддаларни чиқаришда қўллаш тақиқланади.

Ўзбекистон Республикасида олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мутахассисларнинг тайёрланиши белгиланган тартибда таъминланади.

Олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари иқтисодиётнинг турли тармоқларидаги ишлаб чиқариш ҳамда ижтимоий соҳа хусусиятлари ҳисобга олинган ҳолда талабалар ва ўқувчилар томонидан меҳнатни муҳофаза қилиш курси мажбурий ўрганилишини ташкил этиши керак.

Давлат ва хўжалик бошқаруви органлари ҳамда иш берувчилар меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мутахассислар қайта тайёрланишини ва уларнинг малакаси оширилишини таъминлайди.

---

<sup>167</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси. – 2000. – № 5-6. 142-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. – 2006. – № 14. 110-модда; – 2017. – № 1. 1-модда; – № 16. 265-модда.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мутахассисларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади (Қонуннинг 17-моддаси).

Маълумки, Меҳнат муҳофазасини ташкил қилиш, уни молиявий жиҳатдан таъминлашни режалаштириш билан бевосита боғлиқдир. Қонуннинг 16-моддасига кўра, Меҳнатни муҳофаза қилишни молиялаштириш қуйидагилар ҳисобидан амалга оширилади:

Ўзбекистон Республикасининг Давлат бюджетидан ажратиладиган бюджет маблағлари;

иш берувчининг ўз маблағлари;

қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда тузилган меҳнатни муҳофаза қилиш жамғармаларининг маблағлари;

юримдик ва жисмоний шахсларнинг ҳомийлик хайриялари;

қонун ҳужжатларида тақиқланмаган бошқа манбалар.

Меҳнатни муҳофаза қилиш учун бюджет маблағлари тегишли (республика ва маҳаллий) бюджетларда алоҳида қайд билан ажратилади, бу маблағлардан бошқарув органларининг, назорат қилувчи ва текширувчи органларнинг таъминоти, илмий-тадқиқот ишларини молиялаштириш, меҳнатни муҳофаза қилишга оид давлат дастурларини ва бошқа дастурларни бажариш учун фойдаланилади.

Ҳар бир иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш учун зарур бўлган маблағларни қонун ҳужжатларида, жамоа шартномасида, шунингдек жамоа келишувларида ёки бошқа ички норматив ҳужжатларда белгиланадиган миқдорда ажратади. Ходимлар ана шу мақсадлар учун бирор-бир чиқим қилмайдилар.

Ташкилотлар меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича жамғармани ўзининг тижорат фаолияти ва бошқа фаолиятидан олинadиган фойда (даромад), шунингдек қонун ҳужжатларида тақиқланмаган бошқа манбалар ҳисобидан ташкил этишга ҳақлидир.

Меҳнатни муҳофаза қилишга мўлжалланган маблағлардан бошқа мақсадлар учун фойдаланилиши мумкин эмас.

Меҳнатни муҳофаза қилиш учун иш берувчи томонидан маблағлар ажратиш, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича

жамғармаларни ташкил этиш ва уларнинг маблағларидан фойдаланиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси иштирокида белгиланади.

Меҳнат кодексининг 216-моддасига биноан меҳнат жамоалари, уларнинг вакиллик органлари меҳнатни муҳофаза қилишга мўлжалланган маблағлардан фойдаланилишини текшириб боради.

Меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати устидан давлат назорати ва текширувини давлат органлари, меҳнатни муҳофаза қилишнинг норма ва қоидаларига риоя этилиши устидан жамоат текширувини эса касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари амалга оширади.

### **11.6. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни текшириш ва ҳисобга олиб бориш**

*Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса деганда, ходимнинг иш берувчининг ҳудудида ҳам, унинг ташқарисида ҳам ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда, шу жумладан иш берувчи томонидан берилган транспортда иш жойига келаётган ёки ишдан қайтаётган вақтда меҳнатда майиб бўлишига ёки соғлигининг бошқача тарзда шикастланишига олиб келган ва ходимни бошқа ишга ўтказиш заруратига, у касбга оид меҳнат қобилиятини вақтинча ёки турғун йўқотишига ёхуд вафот этишига сабаб бўлган ҳодиса тушунилади.*

Таъкидлаш жоизки, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва ходимларнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлигининг бошқача тарзда шикастланиши, шунингдек касб касалликлари белгиланган тартибда текширилиши ҳамда ҳисобга олиниши шарт.



Фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича ишлар бажарувчи (хизматлар кўрсатувчи) шахсларга нисбатан ҳам ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ҳамда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши, касб касалликлари белгиланган тартибда текширилиши ва ҳисобга олиниши шарт (“Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуннинг 26-моддаси).

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 222-моддасига мувофиқ иш берувчи ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ўз вақтида текшириши ва ҳисобга олиб бориши шарт.

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 6 июндаги 286-сонли қарори билан “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар соғлиғининг бошқача тарзда шикастланишларни текшириш ва ҳисобга олиб бориш тўғрисида”ги Низом тасдиқланган.

Ушбу Низомда Ўзбекистон Республикаси ҳудудида мулкчиликнинг барча шаклидаги корхона, муассаса, ташкилотларда, шунингдек меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган айрим фуқароларда меҳнат фаолияти билан боғлиқ ҳолда ходимлар билан рўй берган бахтсиз ҳодисаларни текшириш ва ҳисобга олиб бориш тартиби белгилаб берилган. Мазкур Низом яна:

– суд ҳукмига биноан жазони ўтаётган фуқароларга ишлаб чиқаришдаги иш давомида;

– иш берувчиларга;

– пудрат ва топшириқ шартномалари бўйича фуқаролик-ҳуқуқий (контрактлар) битимлар асосида иш бажараётган шахсларга;

– табиат ҳодисалари ва техноген характеридаги фавқулодда ҳодисаларнинг оқибатларини тугатишда иштирок этаётган шахсларга;

– ёлланиб ишлаётган чет эл фуқароларига, башарти махсус халқаро шартномаларда ўзгача ҳолат кўрсатилмаган бўлса;

– ҳарбий хизматни ўташ билан боғлиқ бўлмаган қурилиш, қишлоқ хўжалиги ва бошқа ишларни бажариш учун корхоналарга ишлашга юборилган ҳарбий хизматчиларга, шунингдек, муқобил хизматни ўтаётган шахсларга;

– корхонада ишлаб чиқариш амалиётини ўтаётган талабалар ва ўқувчиларга нисбатан татбиқ этилади, текшириб кўрилади.

Низомга мувофиқ, корхона ҳудудида ҳамда унинг чегарасидан ташқарида меҳнат вазифаларини бажариш вақтида, шунингдек ишлаб чиқариш манфаатларини кўзлаб қилинган ҳаракатлар натижасида юз берган ҳодисалар, корхона транспортида ишга келиш ва қайтиш вақтида йўлда, корхона территориясида (танаффус вақти ҳам шунга киради), шанбаликларни ўтказиш вақтида, ишлаб чиқариш объектларида юз берган авариялар, вахта усулида иш ташкил қилинган посёлка территориясида ёки смена тугаган, дам олиш вақтида, иш вақтида ўзининг шахсий транспортида, башарти бунга иш берувчи томонидан рухсат берилган бўлса, юз берган ҳодисалар иш берувчининг топшириғи бўйича транспортда ёки яёв келаётган ходим билан, шунингдек фаолияти хизмат кўрсатиш объектлари ўртасида қатнаш билан боғлиқ ходимлар билан иш вақтида юз берган, шанбаликлар вақтида унинг жойидан қатъи назар, оталиққа олинган корхоналарга ёрдам кўрсатиш вақтида, ўз хизмат вазифаларини бажараётганда ходимга бошқа шахс томонидан иш вақтида етказилган тан жароҳати ва бошқалар бахтсиз ҳодисалар саналади.

Табиий ўлим, ўз-ўзини ўлдириш, жабрланувчи ўз соғлиғига қасддан шикаст етказилганлиги, шунингдек жабрланувчи жиноят қилаётган пайтда олган жароҳатлар каби ҳодисалар текширилмайди ва ҳисобга олинмайди.

Низомга кўра, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса туфайли ходим камида бир кун меҳнат қобилиятини йўқотса ёки уни тиббий хулосага мувофиқ бошқа енгилроқ ишга ўтказиш зарурати келиб чиқса, бундай бахтсиз ҳодиса Н-1 шаклидаги акт билан расмийлаштирилади.

Жабрланувчининг талабига биноан, текширув тугаган кундан эътиборан, узоғи билан 3 кун ичида иш берувчи шу бахтсиз ҳодиса тўғрисида далолатнома бериши шарт (Меҳнат кодексининг 222-моддаси).

Иш берувчининг буйруғига асосан иш берувчининг вакиллари ҳамда касаба уюшмаси комитети ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ходимларидан иборат таркибда комиссия тузилади. Комиссия 3 кун ичида текширув ўтказиб, уч нусхада акт тузилади ва бунда бахтсиз ҳодисанинг келиб чиқиш сабаби, кимнинг айби билан рўй берганлиги ва унинг олдини олиш чоралари кўрсатилади. Акт иш берувчи томонидан тасдиқланади ва жабрланувчига ёки унинг манфаатларини ҳимоя қилувчи шахсга, корхонадаги меҳнат муҳофазаси хизмати раҳбарига (муҳандис, мутахассис), барча текшириш материаллари билан давлат меҳнат-техника инспекциясига юборилади.

Гуруҳ тарзидаги (икки ва ундан ортиқ) ходимлар билан рўй берган бахтсиз ҳодисалар алоҳида тартибда текширилади. Шунингдек, бахтсиз ҳодиса туфайли ўлим содир этилган ёки ногиронлик келиб чиққан бўлса, шундай алоҳида текширув ўтказилади.

Меҳнат муҳофазаси бўйича давлат инспектори зарур ҳолларда: шикоятга асосан бахтсиз ҳодиса очилиб қолганда ва бошқа сабабларга кўра унинг қачон содир бўлган вақтидан қатъи назар, мустақил равишда текширув ўтказилиши мумкин. Давлат инспектори текширув натижалари бўйича хулоса тузади, бунда у бахтсиз ҳодиса ва унга оид ҳолатларга характеристика бериб, бахтсиз ҳодисанинг асосий сабаблари ва меҳнат муҳофазаси қоидаларини бузган шахсларни кўрсатиб ўтади. Рўй берган бахтсиз ҳодиса туфайли беш ва ундан кўп бўлган кишилар халок бўлган бўлса, бундай ҳодиса Вазирлар Маҳкамасининг қарорига асосан тузилган комиссия томонидан текширув ўтказилади. Махсус текширув комиссияси 15 кун ичида бахтсиз ҳодисани текширади, корхонада меҳнат муҳофазасининг ҳолати юзасидан текшириш ўтказилади, махсус текширув юзасидан акт тузади ва уни барча материаллар билан қўшиб расмийлаштирилади. Давлат бош меҳнат техника инспектори томонидан барча текширув материаллари прокурорга, Меҳнат вазирлигига, тегишли вазирликларга, касаба уюшмаларининг юқори органларига юборилади.

Низомга кўра, барча бахтсиз ҳодисалар ҳамма вақт ҳисобга олиниб, махсус журналда рўйхатдан ўтказилади.

Мазкур низомда:

- 1) гуруҳ тарзидаги бахтсиз ҳодисалар ҳақида хабар бериш;
- 2) ишлаб чиқаришда рўй берган бахтсиз ҳодисани рўйхатга олиш тартиби;
- 3) ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларнинг оқибатлари ҳақида маълумот бериш;
- 4) бахтсиз ҳодиса ҳақидаги Н-1 шаклидаги актни тўлдириш тартиби тасдиқланган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 6 июндаги 286-сонли қарори билан Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса тўғрисида хабар бериш схемаси (3-илова) тасдиқланган.

Бош давлат техника инспектори махсус текширув ўтказётган комиссиянинг хулосаси билан келишмаса, зарур деб топган ҳолларда ўзининг хулосасини бериши мумкин.

Шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, меҳнат қонунчилигида бахтсиз ҳодисалар юзасидан тузилган хулосалар хусусида келиб чиққан низоларнинг қайси орган томонидан ва қандай ҳал қилиш тартиби белгиланмаган.

Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунчилик ишлаб чиқаришда жароҳатланиш ва касб касалликларининг олдини олишга қаратилган меҳнат шароитларини яхшилашни, ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодисалар юз берган тақдирда эса унинг сабабларини аниқлаш ва бартараф этиш ҳамда жабрланувчиларга етказилган зарарни қоплашни назарда тутди. Мазкур вазифа ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни текшириш ва ҳисобга олишга оид нормалар орқали таъминланади.

Бахтсиз ҳодисани текшириш – бу, аввало, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса юз беришига олиб келган сабабларни аниқлаш, бахтсиз ҳодисани ҳисобга олиш – ҳар бир ҳодисанинг ҳаққоний ҳужжатларда қайд этилишини билдиради.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни текшириш меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида давлат сиёсатининг асосий йўналишларидан бири ҳисобланади.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни текшириш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги ва Ўзбекистон Республикаси “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртаси тўғрисида”ги қонунлари, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 6 июндаги 286-сон қарори билан тасдиқланган “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисидаги Низом”, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сон қарори билан тасдиқланган “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш Қоидалари” ва бошқа қонуности норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган.

Амалдаги қонунчиликка кўра, бахтсиз ҳодисалар қуйидаги ҳолларда текширилади ва ҳисобга олинади:

корхона ҳудудида ва унинг ташқарисида меҳнат вазифасини бажараётганда (шунингдек, хизмат сафарларида) юз берган жароҳатланиш, захарланиш, куйиш, чўкиш, электр токи ва яшин уриши, ўта иссиқ ёки ўта совуқ ҳарорат таъсири, портлаш, фалокат, иморатлар, иншоотлар ва конструкциялар бузилиши натижасида ҳамда судралиб юрувчилар, ҳайвонлар ва ҳашаротлар томонидан шикастланишлар, шунингдек табиий офатлар (ер қимирлашлар, ўпирилишлар, сув тошқини, тўфон ва бошқалар) натижасида саломатликнинг бошқа хил зарарланишлари;

иш берувчи топшириқ бермаган бўлса ҳам, лекин корхона манфаатларини кўзлаб қандайдир ишни амалга ошираётганда;

автомобиль, темир йўл, ҳаво йўллари, денгиз ва дарё транспортида, электр транспортида йўл ҳаракати ходисаси натижасида;

корхона транспортида ёки шартнома (буюртма)га мувофиқ ўзга ташкилот транспортида ишга кетаётган ёки ишдан қайтаётганда;

иш вақтида шахсий транспортда, уни хизматга оид сафарларда ишлатиш ҳуқуқи берилганлик ҳақида иш берувчи фармойиши бор бўлганда;

меҳнат фаолияти хизмат кўрсатиш объектлари орасида юриш билан боғлиқ иш вақтида жамоат транспортида ёки пиёда кетаётганда;

шанбалик (якшанбалик) ўтказилаётганида, қаерда ўтказилишидан қатъи назар, корхоналарга ҳомийлик ёрдами кўрсатилаётганда;

иш вақтида меҳнат вазифасини бажараётганда бошқа шахс томонидан тан жароҳати етказилганда;

сменали дам олишда бўлган ходим билан транспорт воситаси вахтадаги шаҳарча ҳудудида ёки ёлланган хона (худуд)даги (кузатиб борувчи, сменали ҳайдовчи, денгиз ва дарё кемалари ходимлари, шунингдек вахта ва экспедиция усулида ишлаётганлар ва бошқалар).

Гуруҳий ўлим билан тугаган ва оқибати оғир бахтсиз ҳодиса тўғрисида иш берувчи дарҳол қуйидагиларга хабар бериши керак: давлат меҳнат техник инспекторига, юқори турувчи хўжалик органига, Қорақалпоғистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигига, вилоят (Тошкент шаҳар) бандлик ва меҳнат муносабатлари бош бошқармасига, бахтсиз ҳодиса юз берган жойдаги ҳудудий ички ишлар органига, бахтсиз ҳодисага учраган ходимни юборган ташкилотга, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигига, Ўзбекистон Республикаси “Саноатгеоконтехназорат” давлат инспекциясининг маҳаллий органи ва “Ўздавэнергоназорат” инспекциясининг ҳудудий органига, агар бахтсиз ҳодиса назорати остидаги корхона (объект)да юз берган бўлса, иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш шартномаси бўйича суғурталовчининг вакилига.

Ишлаб чиқаришдаги меҳнат хавфсизлигига бевосита жавоб берувчи раҳбар бахтсиз ҳодисани текширишда иштирок этмайди.

Иш берувчи томонидан вақтинча бошқа ташкилотга ишга ўтказилган ёки ўриндошлик бўйича ишлаётган ходим билан бахтсиз ҳодиса юз берса, у шу ташкилот томонидан текширилади ва ҳисобга олинади.

Корхонадаги меҳнатга жалб қилиниб, ишни унинг маъмурий-техник ходими бошчилигида бажараётган ахлоқ тузатиш-меҳнат муассасаси (АТММ)да, даволаш-меҳнат ва тарбия-меҳнат профилакториялари (ДМП ва ТМП)да сақланаётган шахслар билан бахтсиз ҳодиса юз берса, у АТММ, ДМП ва ТМП вакили иштирокида иш берувчи томонидан текширилади. Бахтсиз ҳодиса корхона томонидан ҳисобга олинади.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса натижасида ходимнинг меҳнат қобилияти камида бир кунга йўқотилса ёки тиббий хулосага мувофиқ енгилроқ бошқа ишга ўтиши зарур бўлса, далолатнома билан расмийлаштирилади.

Иш берувчи текшириш тугаганидан сўнг 3 суткадан кечиктирмай жабрланувчига ёки унинг манфаатларини ҳимоя қилувчи шахсга давлат тилида ёки бошқа мақбул тилда расмийлаштирилган бахтсиз ҳодиса тўғрисидаги далолатномани бериши керак.

Ишлаб чиқаришдаги гуруҳий бахтсиз ҳодисалар бўйича ҳар бир жабрланувчига алоҳида далолатнома тузилади.

Суғурталанган ходимлар билан ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар юз берганда далолатнома кўшимча нусхада тузилади.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар юзасидан тузилган далолатномада бахтсиз ҳодисанинг юз бериш ҳолатлари ва сабаблари, шунингдек меҳнат муҳофазаси хавфсизлик талабларининг бузилишига йўл қўйган шахслар кўрсатилиши лозим. Ҳодиса тафсилотларини аниқлаш жараёнида жабрланувчи ўз хатти-ҳаракатлари билан зарарнинг келиб чиқиши ёки унинг миқдорини кўпайишига олиб келганлиги аниқланса, бахтсиз ҳодисани

текширувчи комиссия далолатномада суғурталанганнинг айби даражасини фоизларда кўрсатади.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса юзасидан тузилган далолатнома комиссия аъзолари томонидан имзоланиб, иш берувчи томонидан имзо ва муҳр билан тасдиқланади ҳамда ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ҳисобга олиш дафтарида қайд этилади.

Иш берувчи бахтсиз ҳодисага оид далолатнома тасдиқлангандан сўнг уч кунлик муддатда бир нусхани жабрланувчига, агар жабрланувчи вафот этган бўлса, далолатнома нусхасини қариндошлари ёки марҳумнинг бошқа ишончли вакилларига (уларнинг талабига биноан) бериши шарт.

Меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати раҳбари (муҳандиси, мутахассиси)га текшириш материаллари билан юборилган далолатнома 45 йил давомида сақланиши лозим. Бошқа жойларга юборилган далолатномалар ва унинг нусхалари эҳтиёж йўқолгунча сақланади.

Гуруҳий ўлим билан тугаган ва оқибати оғир бахтсиз ҳодиса юзасидан махсус текшириш комиссияси 15 кун мобайнида бахтсиз ҳодисани текшириб чиқади, корхона (бўлинма, цех)даги меҳнатни муҳофаза қилиш аҳволини, агар зарур бўлса, тармоқнинг бошқа корхоналарида ҳам текширишни ташкил этади, махсус текшириш далолатномасини тузади ҳамда бошқа ҳужжатларни расмийлаштиради. Сўнг текшириш комиссияси (бош) давлат меҳнат техник назоратчиси (“Саноатгеоконтехназорат” ёки “Ўздавэнергоназорат” инспекциялари назоратчиси) текшириш материалларини: гуруҳий ўлим билан тугаган ва оқибати оғир бахтсиз ҳодиса юз берган жойдаги ички ишлар органига юборади; махсус текширишнинг барча материаллари нусхаларини тегишли органларга ва жабрланган ходимни юборган ташкилотга юборади.

Махсус текшириш материаллари нусхалари “Саноатгеоконтехназорат” ёки “Ўздавэнергоназорат” инспекциясига, агар бахтсиз ҳодиса назорати остидаги корхона (объект)да юз берган бўлса, юборилади.



Меҳнатни муҳофаза қилишга оид қонун ҳужжатларига риоя этилишини текширишда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 5 январдаги 1-сон қарори билан “Аҳолини иш билан таъминлаш ва ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун ташкилотларга молиявий санкциялар қўллаш, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун ташкилотлар фаолиятини тўхтатиб қўйиш тартиби тўғрисида”ги Низом муҳим ўрин тутди.

Низомнинг 3-бандида меҳнат хавфсизлиги талабларига жавоб бермайдиган ва ишловчилар соғлиғи ва (ёки) ҳаётига хавф соладиган ташкилотлар фаолиятини ва ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланишни тўхтатиб қўйиш тартиби назарда тутилган.

Унга кўра, меҳнат хавфсизлиги талабларига жавоб бермайдиган ва ишловчилар соғлиғи ёки ҳаётига хавф соладиган ташкилот (унинг алоҳида бўлинмалари) фаолияти ёки ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланиш улар меҳнат хавфсизлиги талабларига мувофиқлаштирилгунга қадар тўхтатиб қўйилади.

Агар текшириш давомида меҳнат хавфсизлиги талабларига жавоб бермайдиган ва ишловчилар соғлиғи ёки ҳаётига хавф соладиган ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланишнинг ишлаб чиқариш омиллари ва (ёки) ҳолатлари аниқланса, кўрсатиб ўтилган ҳолатлар инспектор томонидан текшириш далолатномасида акс эттирилади.



### **Назорат саволлари**

1. Ходимларга техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси, ёнғин чиқишдан сақланиш ва меҳнатни муҳофаза қилишнинг бошқа қоидалари ҳақида йўл-йўриқлар бериш ҳамда ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳамма талабларига

риоя этишларини доимий равишда текшириб бориш вазифаси иш берувчи зиммасига юклатилади.

*Меҳнат қонунчилигида корхонада ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш бўйича қандай чора-тадбирлар амалга оширилиши назарда тутилган?*

2. Ходим иш жараёнида ўзининг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи ҳолатлар юзага келиб қолганлиги тўғрисида иш берувчига дарҳол хабар қилади. Меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилишини текшириб бориш ва назорат қилиш билан шуғулланувчи органлар ана шу ҳолатларни тасдиқлаган тақдирда иш берувчи бу ҳолатларни бартараф этиш чораларини кўради.

*Ходимнинг ўз ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солаётган ишни бажаришни рад этиш ҳуқуқини тушунтиринг. Ногиронлар меҳнатини муҳофаза қилишнинг ўзига хослигини изоҳланг.*

3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида назарда тутилган ҳолларда иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан ходимларни тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил қилиши шарт.

*Тиббий кўрикдан ўтказиш мақсадини тушунтиринг. Мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши шарт бўлган ходимлар доирасини аниқланг. Тиббий кўрикдан ўтишдан бош тортганликнинг ҳуқуқий оқибатини тушунтиринг.*



### **Мавзу юзасидан масалалар**

1. “Алиэкспресс” МЧЖда юк ташувчи лавозимида ишловчи Сафаров юкларнинг кундан-кунга оғирлиги ортиб бораётганлиги ва бу юк ташиш учун махсус мослама ва воситалар талаб қилишини айтиб иш берувчига мурожаат қилди. Иш берувчи Алимов эса унга 20 килограмгача бўлган юкларни бир одам бемалол ташиши мумкин эканлигини таъкидлади. Сафаров ўзининг касал эканлиги ва унга 5



## Глоссарий

килограмдан ортиқ юк ташиш мумкин эмаслигини маълум қилди. Алимов Сафаровнинг арзини эшитишни ҳам истамади, агар истамаса, ишдан бўшаши мумкин эканлиги, унинг ўрнига ишлашни хоҳловчилар кўп эканлигини айтди. Сафаров Алимовнинг устидан туман прокуратурасига мурожаат қилди ва иш берувчи унинг ҳаёти ва соғлиғини муҳофаза қилмаётганлигини ва унга ишлаш учун шароит яратиб бермаётганлигини маълум қилди.

### *Вазиятга ҳуқуқий баҳо беринг.*

2. “Замон” ёнилғи қуйиш шаҳобчасида ёнилғи қуювчи бўлиб ишловчи Кван Ли мижозларнинг бири билан гап таллашиб қолди. Шу пайтда мижоз унга ёнилғи қуювчи мослама билан оғир тан жароҳати етказди ва ҳодиса жойидан қочиб кетди. Бошқалар бу вазиятни кўрганларида Кван Ли ёнилғи қуювчи мосламага ўралиб хушсиз ётган эди. Ушбу ҳодиса гувоҳлар иштирокида ва Ички ишлар ходимлари билан ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса сифатида расмийлаштирилиб, иш берувчи томонидан Кван Лига кўп миқдорда пул тўланди.

### *Вазиятга ҳуқуқий баҳо беринг.*

**Жамоавий ҳимоя воситалари** — тузилиши ёки вазифаси жиҳатидан ишлаб чиқариш биноси ва ишлаб чиқариш жараёни билан боғлиқ бўлган, ходимларга зарарли ишлаб чиқариш омили ва (ёки) хавфли ишлаб чиқариш омили таъсирининг олдини олиш ёки уни камайтириш, шунингдек ифлосланишлардан ҳимоя қилиш учун мўлжалланган техник воситалар ва бошқа воситалар.

**Зарарли ишлаб чиқариш омили** — таъсири ходимнинг касб касаллигига чалинишига олиб келиши мумкин бўлган ишлаб чиқариш омили.

**Иш ўрни** — меҳнат фаолияти жараёнида ходимнинг доимий ёки вақтинчалик бўлиш жойи.

**Ишлаб чиқариш фаолияти** — маҳсулот ишлаб чиқариш, хом ашёни қайта ишлаш, ишлар бажариш, хизматлар кўрсатиш чоғида амалга ошириладиган ҳаракатлар йиғиндиси.

**Касб касаллиги** — ходимнинг унга зарарли ишлаб чиқариш омили ёки хавфли ишлаб чиқариш омили таъсири натижасида юзага келган ва унинг касбга оид меҳнат қобилиятини вақтинча ёхуд турғун йўқотишига сабаб бўлган ўткир ёки сурункали касаллиги.

**Меҳнат шароитлари** — меҳнатни амалга ошириш чоғидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омиллари йиғиндиси.

**Меҳнатни муҳофаза қилиш** — меҳнат жараёнида инсоннинг хавфсизлигини, ҳаёти ва соғлиғи, иш қобилияти сақланишини таъминлашга доир ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий, ташкилий, техникавий, санитария-гигиена, даволаш-профилактика, реабилитация тадбирлари ҳамда воситалари тизими.

**Меҳнатда майиб бўлиш** — ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса оқибатида ходимнинг касбга оид меҳнат қобилиятини вақтинча ёки турғун йўқотиши.

**Ноқулай ишлаб чиқариш омиллари** — зарарли ишлаб чиқариш омилининг ва (ёки) хавфли ишлаб чиқариш омилининг мавжудлиги.

**Хавфли ишлаб чиқариш омили** — таъсири ходимнинг шикастланишига олиб келиши мумкин бўлган ишлаб чиқариш омили.

**Шахсий ҳимоя воситалари** — ходимга зарарли ишлаб чиқариш омили ва (ёки) хавфли ишлаб чиқариш омили таъсирининг олдини олиш ёки уни камайтириш, шунингдек ифлосланишлардан ҳимояланиш учун фойдаланиладиган техник воситалар ва бошқа воситалар.



## МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ

Мамлакатимизда суд-ҳуқуқ тизимини янада ислоҳ қилиш, фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини ишончли ҳимоя қилиш, меҳнат ва аҳоли бандлиги соҳасида амалдаги қонун ҳужжатларини такомиллаштиришга алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Хусусан, 2018 йил 22 январда қабул қилиниб, 2018 йил 1 апрелдан кучга киритилган янги таҳрирдаги Фуқаролик-процессуал кодекси, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 21 октябрдаги “Суд-ҳуқуқ тизимини янада ислоҳ қилиш, фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини ишончли ҳимоя қилиш кафолатларини кучайтириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ–4850-сон, 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси тўғрисида” ПФ–4947-сон, 2017 йил 27 февралдаги “Ўзбекистон Республикаси суд тизими тузилмасини тубдан такомиллаштириш ва фаолияти самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида” ПФ–4966-сон Фармонлари қабул қилинди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Суд-ҳуқуқ тизимини янада ислоҳ қилиш, фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини ишончли ҳимоя қилиш кафолатларини кучайтириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармонида мазкур соҳадаги давлат сиёсатини сифат жиҳатидан янги босқичга кўтариб, қуйидаги учта асосий устувор йўналишлар белгилаб берилди:

- суд ҳокимиятининг чинакам мустақиллигини таъминлаш;
- фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини ишончли ҳимоя қилиш кафолатларини кучайтириш;
- одил судловга эришиш даражасини ошириш.

Мазкур кадамлар, ўз навбатида, меҳнат муносабатларида юзага келиши мумкин бўлган тушунмовчиликлар ва низоларни одиллик ва шаффофлик тамойиллари асосида кўриб чиқиши ва ҳаққоний қарор қабул қилинишига хизмат қилиб келмоқда.

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ–4947-сон Фармони билан тасдиқланган 2017–2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясида ижтимоий соҳани ривожлантиришнинг устувор

йўналишлари алоҳида ўрин ажратилган бўлиб, унда бандлик, меҳнат миграцияси, аҳолининг бандлиги ва реал даромадларини изчил оширишга қаратилган бир қатор чора-тадбирлар амалга оширилиши белгиланган.

Дарсликнинг меҳнат низоларига бағишланган ушбу бобида меҳнат низолари тушунчаси ва таснифи, якка меҳнат низолари ва уни кўриб чиқувчи органлар, меҳнат низоларини Меҳнат низолари комиссияси (кейинги ўринларда – МНК)да кўриб чиқиш, меҳнат низоларини судларда кўришнинг ўзига хос хусусиятлари, бевосита туман (шаҳар) судларида кўриладиган меҳнат низолари, жамоага доир меҳнат низолари мавзулари ёритиб берилган.

**➤Калит сўзлар:** Меҳнат низолари. Якка меҳнат низолари. Жамоаларга доир меҳнат низолари. Меҳнат низолари комиссияси. Меҳнат низолари комиссияси таркиби. Меҳнат низолари комиссиясида иш кўриш тартиби. Меҳнат низоларини фуқаролик судида кўриш. Меҳнат низоларини тааллуқлиги ва судловлиги. Меҳнат низосини ҳал қилишни сўраб мурожаат этиш муддатлари. Бевосита туман (шаҳар) судларида кўрилиши лозим бўлган меҳнат низолари. Меҳнатга доир айрим ишлар бўйича қарорларни дарҳол ижро этиш. Ходимнинг пул ундиришга доир талабларини қондириш. Ортиқча тўланган иш ҳақини қайта ундириб олиш шартлари. Жамоаларга доир меҳнат низолари.

### **12.1. Меҳнат низолари тушунчаси ва уларнинг таснифи**

Меҳнат қонунчилигининг асосий тамойил ва муҳим вазифаларидан бири – меҳнат муносабатлари субъектларининг қонуний ҳуқуқ ва манфаатларини самарали ҳимоя қилиш, бу муносабатлар чоғида ижтимоий адолатни қарор топтириш ва пировард натижада соғлом муҳит асосида меҳнат самарадорлигини оширишдан иборат ҳисобланади.

Меҳнат низолари ва уларни кўриб ҳал этилиши билан боғлиқ бўлган муносабатлар меҳнат муносабатлари жараёнида, балки ходим ва иш берувчи ўртасида меҳнат шартларини белгилаш, ўзгартириш ҳамда бекор қилишдаги келишмовчиликлар бўлиб, меҳнат-ҳуқуқий

алоқаларнинг келгусида давом эттирилиши ёки эттирилмаслигига бевосита таъсир этадиган жараён ҳисобланади.



Меҳнат муносабатлари жараёнида иш берувчи ва ходим ўртасида юзага келадиган ҳамда меҳнат соҳасини назорат қилувчи ваколатли органлар томонидан кўриб чиқилиб ҳал этиладиган келишмовчиликлар меҳнат низолари деб номланади.

Меҳнат низолари юзага келиши ўзига хос ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий-ишлаб чиқаришдаги ўзгаришлар, инновацион янгиликлар ҳамда меҳнат тақсимоотидаги юзага келадиган ўзгартиришлар ҳамда бўшлиқларга боғлиқ бўлади.

Айни пайтда, ходим ва иш берувчи вакили бўлган мансабдор шахслар ҳуқуқий онги ва ҳуқуқий билимлари етарли даражада эмаслиги, улар томонидан ўз меҳнат ҳуқуқларини суиистеъмол қилиниши ҳолатлари (ҳуқуқий негилизм) ҳам меҳнат низолари вужудга келишида муҳим ўрин тутиши мумкин.

Ходимлар ва иш берувчи вакиллари бўлган мансабдор шахслар ҳуқуқий маданияти ва савиясининг етарли шаклланмаганлиги оқибатида меҳнат низолари юзасидан тегишли бўлмаган давлат ва жамоат органларига мурожаат этилишига (айрим ҳолларда Ўзбекистон Республикаси Президенти девонига, Вазирлар Маҳкамасига, Олий Мажлисга ва бошқа идораларга), ушбу органларнинг меҳнат низоларини кўриб чиқилишини талаб қилган ҳолда уларнинг ўзларига юклатилган функциялар нормал бажарилишига ҳалал берилишига сабаб бўлмоқда.

Бундай ҳолатнинг сабаблари сифатида жойларда ҳуқуқий тарғибот ва ташвиқот ишларининг қониқарсиз ва самарасиз эканлиги, юридик хизмат органлари фаолиятида учраб турган камчилик ва нуқсонлар (ушбу хизматнинг малакали мутахассис кадрлар билан етарли таъминланмаганлиги, улар фаолиятининг сустлиги, ходимлар билан ишлашнинг яхши йўлга қўйилмагани, меҳнат қонунчилиги нормаларидан етарлича хабардор бўласлик ёки умуман беҳабарлик ва ҳоказолар)дан иборат эканлигини кўрсатиб ўтиш мумкин.

Корхона ва ташкилотларда меҳнат низоларининг кўпайиши ва ходимларнинг турли давлат ва жамоат органларига бу масалаларда ёрдам сўраб мурожаат қилишлари у ерларда ходимлар вакиллик органлари ишидаги, айниқса, касаба уюшмалари ёки ходимларнинг

бошқа вакиллик органларининг кундалик ишларнинг қониқарсиз аҳволда экани, касаба уюшмалари ўзларига қонун билан юклатилган вазифаларини бажарилишига лоқайдлик билан қараётганлари, айрим ҳолларда улар ходимлар ҳуқуқларини муҳофаза қилиш ўрнига тамойилсизлик кўрсатиб, иш берувчи манфаатлари йўлидагина хизмат қила бошлаганлари оқибати сифатида қаралмоғи лозим.

Меҳнат низолари меҳнат шартларини белгилаш, уларни ўзгартириш ёки бекор қилиш туфайли, қонунларни қўллаш, уларни тушунтириш-шарҳлаш натижасида, локал меъёрий ҳужжатлар ва меҳнат шартномаси шартларини талқин қилиниши билан боғлиқ тарзда пайдо бўлиши мумкин.

Ходим ва иш берувчи ўртасидаги зиддият одатда меҳнат шартномаси тарафлари ўзаро келишуви ёхуд ходимлар вакиллик органи воситачилигида тинч йўл билан (низони кўрувчи махсус органларга мурожаат қилмасдан) ҳал этилади ва бундай ҳолда меҳнат низоси ҳақида сўз юритилмайди. Низолашаётган томонлар ўзаро келишув ва ён беришлар йўли билан низони ҳал эта олмасалар, у ҳолда келишмовчилик меҳнат низосига айланади ва махсус юрисдикциясиз ҳал этиш мумкин бўлмаган ихтилофга айланади.

Ходим ёки иш берувчининг низони ҳал этилишини сўраб ваколатли органга мурожаат қилиши меҳнат низоси юз берганини кўрсатувчи муҳим белги саналади.

**Меҳнат низолари ўз хусусиятига, предметига ва бошқа белгиларига кўра таснифланишини назарда тутган ҳолда уларни қуйидаги турларга бўлиш мумкин:**

1) якка ва жамоаларга доир меҳнат низолари;

2) мулкӣ ҳуқуқларга оид ва шахсий номулкӣ ҳуқуқларга тааллуқли меҳнат низолари;

3) даъво тартибидаги ва даъвосиз (ариза асосидаги) меҳнат низолари;

4) меҳнат шартномаси тузишдан аввалги босқичда юз берувчи, якка меҳнат шартнома муносабатлари давом этаётгандаги ва меҳнат муносабатлари барҳам топганидан сўнг



юз берувчи меҳнат низолари;

5) меҳнат соҳасидаги ҳуқуқларни ҳимоя қилишга қаратилган, бузилган ҳуқуқларни қайта тиклашни назарда тутувчи, ҳуқуқларни тан олиш билан боғлиқ меҳнат низолари;

б) ходимлар билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат низолари ва ходимлар вакиллик органи билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат низолари ва бошқалар.

Меҳнат низоларнинг таснифланиши уларнинг ҳар қайсисига хос жиҳатларни аниқлашга ва меҳнат қонунчилигида уларнинг ҳар бир тури учун назарда тутилган махсус қоидаларни ҳисобга олишга имкон беради.

## **12.2. Меҳнат низоларининг тааллуқлилиги ва судловлилиги. Меҳнат низолари юзасидан мурожаат қилишнинг умумий қоидалари**

Меҳнат кодексининг 8-моддасига кўра, ҳар бир шахснинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш кафолатланади, бу ҳимоя меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилинишини текширувчи ва назорат қилувчи органлар, шунингдек меҳнат низоларини кўрувчи органлар томонидан амалга оширилади.

Меҳнат низолари ўзларининг хусусиятларига кўра бир қатор органлар томонидан кўриб ҳал этилиши белгилаб қўйилган ва бунда уларнинг қайси орган томонидан кўриб чиқилишини тез ва тўғри белгиланиши вақтни ва маблағни тежалишига, низони ўз вақтида кўрилиб, қонунийликни қарор топишига хизмат қилади.

Меҳнат кодексига мувофиқ меҳнат низолари қуйидаги органлар томонидан кўриб ҳал этилиши мумкин:

– Бевосита фуқаролик ишлари бўйича туман (шаҳар) судлари томонидан;

– Корхона ва ташкилотларда ташкил этиладиган меҳнат низолари комиссиялари томонидан;

Мансабдор шахслар томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш тўғрисидаги меҳнат низолари, агар мансабдор шахслар етказган зарар хўжалик низосини кўриб чиқиш пайтида аниқланган бўлса, хўжалик суди томонидан ҳам кўриб чиқилади.

Ходим меҳнат низосини ҳал қилиш учун ўз хоҳишига кўра, меҳнат низолари комиссиясига ёки бевосита судга мурожаат этишга ҳақлидир.

Меҳнатнинг шартларини белгилаш масалаларига доир якка меҳнат низолари башарти ходимга янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир меҳнат низолари иш берувчи ва тегишли касаба уюшмаси органи ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан ҳал қилинади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг ва бошқа норматив ҳужжатларнинг қоидаларини, шунингдек янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартириш тўғрисидаги меҳнат шартномаси мажбуриятларини қўлланиш масалаларига доир меҳнат низолари ходимнинг танлашига мувофиқ меҳнат низолари комиссиясида ёки судда кўрилади (Меҳнат кодексининг 280-моддаси).

Низо ҳал этилишини сўраб судга мурожаат қилиш ҳуқуқи меҳнат муносабатларининг субъектларига берилган бўлиб, бундан мақсад ходим ёки иш берувчининг бузилган меҳнат ҳуқуқлари максимал даражада ҳимоя этилишини таъминлашдан иборатдир.

**Меҳнат кодексининг 268-моддасига кўра судга мурожаат қилиш ҳуқуқига қуйидагилар эгадирлар:**

- 1) ходим, касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи;
- 2) меҳнат бўйича ҳуқуқ инспектори;
- 3) иш берувчи, меҳнат низолари комиссиясининг қарорига рози бўлмаган тақдирда, шунингдек унга ходим томонидан етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги низолар бўйича;
- 4) прокурор.

Шу ўринда ходим ўз ҳуқуқларини ўзи ҳимоя қилиш мақсадида ўз ҳуқуқларини ўзи ҳимоя қилиши ёки ходимларнинг вакиллик органи хизматидан фойдаланиши, шунингдек бир вақтнинг ўзидан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекциясига ёки прокурорга бузилган ҳуқуқларини тиклаш, меҳнат низоси бевосита судда кўрилиши лозим бўлган ҳолларда судга унинг манфаатида даъво аризаси киритишни сўраб мурожаат этиш ҳуқуқига эга.

Шу билан бирга, Меҳнат кодексининг 268-моддасига кўрсатиб ўтилмаган бир ҳолатга эътибор қаратадиган бўлсак, ходим ҳуқуқий ёрдам олиш мақсадида адвокатга мурожаат этиш ҳуқуқидан келиб

чиқиб, даъво аризаси ходимнинг манфаатида унинг адвокати томонидан ҳам киритилиши мумкинлигини таъкидлаб ўтиш зарур.

Юқорида ходимнинг меҳнат низоси юзасидан мурожаат қилиш ҳуқуқи ҳақида юқорида сўз юритилди (Меҳнат кодексининг 8-моддасига кўра). Шу билан бирга, Меҳнат кодексининг 77-моддасига асосан 18 ёшга тўлмаган шахслар меҳнат муносабатларининг субъекти сифатида иштирок этишини назарда тутадиган бўлсак, Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодексининг 38-моддаси 3-қисмига биноан меҳнат билан боғлиқ ҳуқуқий муносабатлардан ва олинган иш ҳақини ёки бошқа даромадни тасарруф этиш билан боғлиқ битимлардан келиб чиқадиган ишлар бўйича вояга етмаганлар судда ўз ҳуқуқлари ва қонун билан кўриқланадиган манфаатларини шахсан ҳимоя қилиш ҳуқуқига эгадирлар, деб белгиланган. Бундай ишларда вояга етмаганларга ёрдам бериш мақсадида уларнинг ота-оналарини, уларни фарзандликка олганлар ёки ҳомийларни жалб қилиш масаласини суд ҳал этади.

Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятнинг кафолатлари тўғрисида”ги Қонунининг 8-моддасига кўра, касаба уюшмалари ўз аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя этадилар, аҳолини иш билан таъминлаш давлат сиёсати ишлаб чиқилишида қатнашадилар. Корхоналарда ишдан холи этиб олинадиган шахсларни ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилишнинг қонунлар асосида жамоа шартномасида белгилаб қўйиладиган чораларини таклиф этадилар.

Корхона маъмурияти, мулкдори ёки улар вакил қилган бошқарув идорасининг ташаббуси билан иш жойларининг қисқартирилиши ёки иш шароитининг ёмонлашувига олиб келадиган корхонани ва ундаги таркибий бўлинмаларни тугатиш, ишлаб чиқаришни тўлиқ ёки қисман тўхтатиб қўйиш тегишли касаба уюшмалари камида уч ой олдин хабардор қилиб қўйилган ва улар билан меҳнаткашларнинг ҳуқуқлари ҳамда манфаатларига риоя этиш юзасидан музокара ўтказилган тақдирдагина амалга оширилиши мумкин.

Касаба уюшмалари аҳолини иш билан таъминлашнинг аҳволини ва бу соҳадаги қонунларга риоя этилишини назорат қилишда иштирок этади.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинишига, башарти бу ҳақида жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса, Ўзбекистон Республикаси қонунларига мувофиқ

тегишли касаба уюшма кўмитаси билан олдиндан келишилган тақдирдагина йўл қўйилади.

Мазкур қонуннинг 11-моддасига кўра, касаба уюшмалари иш берувчи, мулкдор ёки улар вакил қилган бошқарув идораси меҳнат ва касаба уюшмалари тўғрисидаги қонунларга риоя этишларини назорат қилиб боради, шунингдек аниқланган камчиликларни бартараф этишни талаб қилишга ҳақлидир. Маъмурият меҳнат ва касаба уюшмалари тўғрисидаги қонунлар бузилишини бартараф этиш тўғрисидаги тақдимномаларни кўриб чиқиши ва кўриб чиқиш натижалари тўғрисида бир ой муддат ичида касаба уюшмасига хабар қилиши шарт.

Касаба уюшмалари меҳнаткашларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиб, судга даъво ариза билан мурожаат қилишга ҳақлидир. Шу мақсадда касаба уюшмалари ҳуқуқий ёрдам хизматлари ва бошқа зарур идораларни ташкил этиш ҳуқуқига эга.

Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекциялари ваколат ва вазифалари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги 29-сонли “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва меҳнатни муҳофаза қилишга доир қонун ҳужжатларига риоя этилишини назорат қилиш фаолиятини такомиллаштириш юзасидан ташкилий чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси тўғрисида”ги Низомда белгилаб берилган<sup>168</sup>.

Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг таркибий бўлинмаси, жойлардаги давлат меҳнат ҳуқуқ инспекциялари эса Меҳнат вазирлиги Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекциясининг қуйи бўлинмалари ҳисобланади.

Инспекция ва унинг жойлардаги бўлинмалари вазирликлар, идоралар, ҳокимликлар, шунингдек қайси идорага қарашлилиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклидан қатъи назар, барча корпорациялар, консернлар, уюшмалар, корхоналар, ташкилотлар, муассасалар ва мулкдорлар томонидан меҳнат ва аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонунларга қандай риоя қилинаётганлиги устидан давлат назоратини амалга оширадилар.

---

<sup>168</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги 29-сонли қарори// Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. –2010. № 8. 61-модда.

Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекциялари бошлиқлари ва бош мутахассислари лавозимига олий юридик маълумотга ва мазкур мутахассислик бўйича камида уч йил иш тажрибасига эга бўлган шахслар, туман (шаҳар) Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторлари лавозимига эса олий юридик маълумотга эга шахслар ишлаши мумкин.

Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекциясининг (инспекторларининг) асосий вазифалари қаторига қуйидагилар киради:

идоравий бўйсунушидан, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклидан қатъи назар, барча корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, вазирликлар, ҳокимликлар, консернлар, уюшмаларда маъмурият, мулкдор томонидан меҳнат қонунлари ва “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг Қонунига қандай риоя қилинаётганлиги устидан давлат назоратини амалга ошириш;

меҳнат қонунлари ва “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг Қонунини бузишларни маъмурият томонидан бартараф этиш ҳақидаги давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси ёзма кўрсатмаларининг ҳуқуқий воситалар билан бажарилишини таъминлаш;

Меҳнат вазирлигининг таркибий бўлинмаларига меҳнат ва аҳоли бандлиги соҳасидаги қонунлар ва қонуности норматив-ҳуқуқий ҳужжатларининг бажарилишини назорат қилиш ва ҳуқуқий ёрдам кўрсатишда кўмаклашиш;

Меҳнат ва аҳоли бандлиги соҳасидаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари тўғрисида аҳоли ўртасида ахборот-тушунтириш ишларини олиб бориш.

Меҳнат ва аҳоли бандлиги соҳасидаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ижроси бўйича вазирликлар, идоралар, уюшмалар, консернлар, корхоналар ва муассасаларнинг иш тажрибасини ўрганиш, уларга амалий ва услубий ёрдам кўрсатиш.

Давлат ҳуқуқ инспектори қуйидаги ҳуқуқларга эгадир:

қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ташкилотларда меҳнат ва аҳоли бандлиги тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини ўрганиш ва текшириш ўтказиш;

ўз ваколатларини амалга оширишни таъминлаш мақсадида ташкилотлар ва ходимлардан ахборотлар, маълумотномалар ва тушунтиришларни сўраш ва олиш;

меҳнат ва аҳоли бандлиги тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилиш масалаларига тегишли бўлган ҳужжатлар ва бошқа материалларни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ўрганиш;

ўз ваколатлари доирасида мансабдор шахслардан аниқланган меҳнат ва аҳоли бандлиги тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиши ҳолатлари бартараф этилишини талаб қилиш;

ташкилотларнинг меҳнат ва аҳоли бандлиги тўғрисидаги қонун ҳужжатларига зид бўлган буйруқлари ва бошқа ҳужжатларининг амал қилишини белгиланган тартибда тўхтатиб туриш, зарур ҳолларда эса белгиланган тартибда уларни бекор қилиш бўйича Вазирликка таклиф киритиш;

ташкилотлар ва уларнинг мансабдор шахслари томонидан бажарилиши мажбурий бўлган меҳнат ва аҳоли бандлиги тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бузилишини бартараф этиш тўғрисида ёзма кўрсатмалар бериш;

меҳнат ва аҳоли бандлиги тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бузилиши тўғрисидаги протоколни ҳамда меҳнат ва аҳоли бандлиги тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бузилганлиги юзасидан жарима солиш тўғрисидаги қарорни белгиланган шакллар бўйича расмийлаштирган ҳолда айбдор мансабдор шахсларни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда маъмурий жавобгарликка тортиш;

меҳнат ва аҳоли бандлиги тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бузилишида айбдор бўлган ташкилотлар ва мансабдор шахсларга нисбатан қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда чоралар кўриш тўғрисидаги таклифлар билан меҳнат, аҳоли бандлиги тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бузилишини, уларнинг келиб чиқиш сабаблари ва имкон яратган шарт-шароитларни бартараф этиш тўғрисида юқори ташкилотлар ва ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларига тақдимномалар киритиш;

ташкилотга меҳнат ва аҳоли бандлиги тўғрисидаги қонун ҳужжатлари талабларини бажармаганлиги учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жарималар солиш чораларини кўриш;

ташкилот ва ходим (ходимлар) ўртасидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш тўғрисида даъво аризаси билан судга мурожаат қилиш;

амалдаги меҳнат ва аҳоли бандлиги тўғрисидаги қонун ҳужжатларини такомиллаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш ва Вазирликка киритиш;

ходимлар ва бошқа меҳнатга оид муносабатлар субъектларининг меҳнат ва аҳоли бандлиги тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг тегишли қисми бўйича мурожаатларини қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда кўриб чиқиш;

ходимлар ва бошқа меҳнатга оид муносабатлар субъектларининг мурожаатларини кўриб чиқишда иштирок этиш учун ташкилотлар (уларнинг вакиллари)ни таклиф этиш.

Инспекция Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга.

Туман (шаҳар) Бандликка кўмаклашиш марказларининг давлат ҳуқуқ инспекторлари юқори турувчи меҳнат ҳуқуқ инспекторлари тегишли туманлар (шаҳарлар) доирасида меҳнат ва аҳоли бандлиги тўғрисидаги қонунларга риоя қилиниши юзасидан давлат назоратини амалга ошириш бўйича юқори турувчи Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияларининг топшириқларининг ўз вақтида ва сифатли бажарилишини таъминлайдилар.

Туман (шаҳар) Бандликка кўмаклашиш марказларининг давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторлари меҳнат ва аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги қонун ҳужжатларни қўллаш ва уларни такомиллаштириш юзасидан таклифлар киритадилар, шунингдек йилнинг ҳар чорагида юқори турувчи меҳнат инспекциясига қилинган ишлар тўғрисида ҳисобот ва ахборотлар тақдим этадилар.

Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторининг ёзма кўрсатмасини олган мансабдор шахс унинг кўрсатилган муддатда бажарилганлиги ҳақида инспекторни хабардор қилиши шарт.

Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторларининг ёзма кўрсатмалари устидан ёзма кўрсатма берилган кундан бошлаб 10 кун муддат ичида юқори турувчи давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси (инспектори)га ёки фуқаролик ишлари бўйича судга шикоят қилиниши мумкин.

Шикоят қилинган ёзма кўрсатмалар юзасидан Меҳнат вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси (инспектори)нинг хулосалари қатъи ҳисобланади ва бажарилиши мажбурийдир. Улар бўйича шикоятлар суд тартибида кўриб чиқилади.

Иш берувчи, якка меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарорига рози бўлмаган тақдирда, шунингдек унга ходим томонидан етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги низолар бўйича судга мурожаат қилиш мумкин. Бунда иш берувчи номидан корхона раҳбари ёки ваколат берилган бошқа мансабдор шахс мурожаат қилиши мумкин.

Уларнинг процессуал ҳуқуқ ва муомала лаёқати бошқа шахсларники билан тенгдир.

Ўзбекистон Республикасининг “Прокуратура тўғрисида”ги Қонуни 1-моддасига кўра, Ўзбекистон Республикаси Бош прокурори ва унга бўйсунувчи прокурорлар Ўзбекистон Республикаси ҳудудида қонунларнинг аниқ ва бир хилда бажарилиши устидан назоратни амалга оширадилар.

Ўзбекистон Республикаси прокуратура органларининг асосий вазифалари қонун устуворлигини таъминлаш, қонунийликни мустаҳкамлаш, фуқароларнинг ҳуқуқ ҳамда эркинликларини ҳимоя қилиш, ҳуқуқбузарликларнинг олдини олиш ва профилактика қилишдан иборат эканлиги белгиланган.

Мазкур қонунга кўра, фуқаронинг суд тартибида ҳимоя қилинадиган ҳуқуқ ва эркинликлари бузилса, лекин фуқаро соғлиғига, ёши ёки бошқа сабабларга кўра судда ўз ҳуқуқ ва эркинликларини шахсан ҳимоя қилиш имкониятига эга бўлмаса, даъвои прокурор тақдим этади ва судда қувватлайди.

Прокурорнинг фуқаро манфаатида суд тартибида ҳимоя қилинадиган ҳуқуқ ва эркинлик юзасидан судга мурожаат қилиш тартиби фуқаролик процессуал қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

Шу ўринда меҳнат муносабатларидан келиб чиқувчи даъво талабларига нисбатан фуқаролик қонунчилигидан фарқ қилувчи ўзига хос даъво муддатлари белгилаб қўйилганлиги алоҳида кўрсатиб ўтилмоғи лозим. Меҳнат ҳуқуқлари бузилишидан келиб чиқувчи талабларга нисбатан ўзига хос даъво муддатларининг белгиланишига ҳуқуқларнинг ўзига хослиги ҳамда қисқа муддатлар ичида ҳимояланиши лозимлиги, иш бўйича далил саналувчи ахборотларнинг тез йўқолиб кетиши ёки ўзгаришга учраши мумкинлиги, шунингдек корхона фаолиятининг узлуксизлигини, фаол иш қидирувчи бошқа фуқароларнинг эса бандлигини таъминлаш ва бошқа ҳолатлар ҳисобга олинган.

**Меҳнат кодексининг 270-моддасига кўра судга ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат этиш учун қуйидаги муддатлар белгиланади:**

– ишга тиклаш низолари бўйича – ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой;



– ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақидаги низолар бўйича – зарар етказилганлиги иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб бир йил;

– бошқа меҳнат низолари бўйича – ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ой.

Ушбу моддада белгиланган муддатлар узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақдирда, бу муддатлар суд ёки меҳнат низолари комиссияси томонидан қайта тикланиши мумкин.

Ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга мурожаат қилиш учун муддат белгиланмайди. Шунингдек, фуқаролик қонунчилигининг умумий талабларига кўра ходимга етказилган маънавий зарар учун (шахсий номулкий ҳуқуқлари бузилиши, шаъни ва қадр-қимматига зиён етказилиши) товон тўлатиш ҳақидаги даъво талабларига нисбатан ҳам даъво муддати қўлланилмайди.

Даъво муддати ўтишнинг бошланиши, тўхтатиб турилиши, узилиб қолиши, узрли сабаб билан ўтиб кетган даъво муддатини қайта тиклаш ва ҳуқуқларни ҳимоя этилишига оид фуқаролик қонунчилигида назарда тутилган норма ва қоидалар меҳнат низоларига ҳам татбиқ қилинади.

Меҳнат низоларининг судловлиги фуқаролик процессуал қонунчилигига кўра аниқланади.

Яшаш жойи номаълум бўлган жавобгарга нисбатан даъволар унинг мол-мулки турган жойда ёки унинг сўнгги яшаган жойида қўзғатилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикасида яшаш жойига эга бўлмаган жавобгарга нисбатан даъволар Ўзбекистон Республикасида унинг мол-мулки турган жойда ёки маълум бўлган сўнгги яшаш жойида қўзғатилиши мумкин.

Меҳнат низоси юзасидан судга мурожаат қилганда ходимлар суд харажатларини тўлашдан озод этиладилар. Суд харажатлари давлат божи ва ишни кўриш билан боғлиқ чиқимлардан иборатдир.

Аризалар жавобгар доимий яшаб турган ёки доимий машғул бўлган жойдаги судга берилади. Ташкилотларга нисбатан ариза уларнинг органлари жойлашган ҳудуддаги судга берилади.

### **12.3. Меҳнат низолари комиссияси ва унда низоларнинг кўриб ҳал этилиши**

Меҳнат кодексида назарда тутилган меҳнат низоларини меҳнат низолари Комиссиясида кўриш орқали ҳал этиш механизми айнан иш берувчи ва ходимлар вакиллик органлари ўртасидаги ўзаро ижтимоий шерикчиликка асосланади ҳамда юзага келган ихтилофни бевосита корхонанинг ўзида, вақт ва маблағ тежалгани ҳолда тез ҳал этиш имконини беради.

Жамоа шартномасида, шунингдек жамоа шартномаси тузилмаган ҳолларда иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувда МНКни тузиш назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат низолари комиссияси меҳнат низоларини бевосита корхона ёки ташкилотнинг ўзида иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи ўзаро келишуви йўли билан ҳал этувчи орган бўлиб, низолашаётган тарафларни қонун асосида ўзаро муроасага келтириш орқали зиддиятни бартараф қилишга интилади.

Меҳнат низолари Комиссиялари иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан тенг сондаги вакиллардан иборат таркибда тузилади.

Комиссияга касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органидан ажратилган аъзолар тегишли органнинг қарори билан, иш берувчининг вакили эса корхона раҳбарининг буйруғи билан тасдиқланади. Шунингдек, комиссия таркиби корхона касаба уюшмаси билан келишган ҳолда корхонанинг буйруғи билан ҳам тасдиқланиши мумкин.

Меҳнат низолари комиссиянинг сон таркиби ва ваколат муддати жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг келишувига биноан белгиланади.

Кўп ҳолларда “Меҳнат низолари комиссияси тўғрисида”ги Низом жамоа шартномасига илова қилинади ва ушбу низомда унинг ваколатлари, низони кўриб ҳал этиш тартиби ва бошқа масалалар белгилаб қўйилади.

Меҳнат низолари комиссияси якка меҳнат низоларини кўриб ҳал қилиши мумкин. Айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнат низолари Комиссияда кўриб чиқилиши мумкин эмас ва бундай ҳолларда низо ваколатли орган (мансабдор шахс) томонидан бўйсунтириш тартибида кўрилади.

Меҳнат низолари Комиссиясида иш юритиш ходимнинг ёзма аризасига асосланади.

Ходимнинг меҳнат низосига доир иш юритиш ҳақидаги аризаси Меҳнат низолари комиссияси томонидан (масъул қилинган шахс томонидан) қабул қилиниб, белгиланган тартибда ҳисобга олинади. Низо кўриладиган жой ва вақт ҳақида ходимга ёзма хабар берилади.

Низо ариза берилган кундан эътиборан ўн кун муддат ичида ходимнинг иштирокида кўриб чиқилиши шарт. Ходимнинг иштирокисиз низони кўриб чиқишга унинг ёзма аризаси бўлган тақдирдагина йўл қўйилади. Башарти ходим узрсиз сабабларга кўра Комиссия мажлисига келмаса, мазкур аризани кўриб чиқишни кун тартибидан олиб ташлаш хусусида қарор қабул қилиниши мумкин, бу эса ходимни такроран ариза билан мурожаат этиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

Ходим, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи меҳнат низоси кўриб чиқилишида иштирок этиш учун адвокат таклиф қилиш ҳуқуқига эга.

Меҳнат низолари комиссияси мажлисга гувоҳларни чақиртириш, мутахассисларни таклиф қилиш, иш берувчидан зарур ҳисоб-китоблар ва ҳужжатлар тақдим этишини талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Мажлисда Комиссиянинг иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органи вакиллари билан иборат тенг миқдордаги аъзолари иштирок этишлари керак.

Меҳнат низолари Комиссиясининг ҳар бир мажлисида раислик вазифасини иш берувчининг ва касаба уюшмаси қўмитасининг ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари навбатма-навбат бажарадилар. Бунда бир мажлиснинг ўзида раислик ва котиблик вазифасини бир тарафнинг вакиллари бажариши мумкин эмас.

Комиссиянинг ҳар бир мажлисида тарафлар томонидан кейинги мажлиснинг раиси ва котиби тайинланади, уларга мажлисни тайёрлаш ва чақириш вазифаси юклатилади.

Меҳнат низолари Комиссиясининг мажлисида баённома юритилади.

Меҳнат низолари комиссияси иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари ўртасидаги келишувга биноан қарор қабул қилинади.

Комиссиянинг қарори далиллар билан исботланган ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга, меҳнат шартномасига асосланган бўлиши керак.

Комиссиянинг пул ундириш талабларига оид қарорида ходимга тегишли сумма аниқ кўрсатилиши лозим.

Қарор мажлис раиси ва котиби томонидан имзоланади. У мажбурий кучга эга бўлиб, тасдиқланиши ёки қандайдир махсус орган томонидан рўйхатга олинishi талаб этилмайди.

Қарор қабул қилинган кундан этиборан уч кун ичида ходимга, иш берувчига ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига қарорнинг нусхаси топширилади.

Қарор устидан шикоят қилиш учун белгиланган ўн кунлик муддат ўтгандан кейин уч кун ичида Комиссиясининг қарори иш берувчи томонидан бажарилиши керак. Қарор ушбу муддат ичида бажарилмаса, меҳнат низолари комиссияси томонидан ходимга ижро варақаси кучига эга бўлган гувоҳнома берилади.

Меҳнат низолари комиссияси чиқарган қарор устидан туман (шаҳар) судига шикоят билан мурожаат этилса, гувоҳнома берилмайди.

Меҳнат низоси кўрилиб, ходимнинг фойдасига қарор чиқарилганилиги ҳақидаги гувоҳнома берилган вақтидан бошлаб узоғи билан уч ой давомида мажбурий ижро қилиш учун суд ижрочилари департаментига топширилиши лозим.

Белгиланган уч ойлик муддат ходим томонидан узрли сабабларсиз ўтказиб юборилганида гувоҳнома ўз кучини йўқотади. Аммо ушбу муддат узрли сабабларга кўра ўтказиб юборган тақдирда, гувоҳномани берган меҳнат низолари комиссияси ўтказиб юборилган муддатни тиклаши мумкин.

Ўзбекистон Республикасининг “Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида”ги Қонунининг 5-моддасига кўра<sup>169</sup> Меҳнат низолари Комиссиясининг қарорлари мажбурий ижро этилиши лозим бўлган суд ҳужжатлари ва бошқа органларнинг ҳужжатлари жумласига киритилган. Мазкур қонуннинг 7-моддасида эса меҳнат низолари Комиссиялари ўз қарорлари асосида берадиган гувоҳномалар ижро ҳужжатлари сирасига кириши кўрсатиб қўйилган.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатлардан ҳамда олинган иш ҳақини ёки бошқа даромадни тасарруф этиш билан боғлиқ битимлардан келиб чиқадиган ишлар бўйича суд ҳужжатлари ва бошқа органларнинг

---

<sup>169</sup>Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси.– 2001. № 9-10.–169-модда.

ҳужжатлари асосида берилган ижро ҳужжатлари ижро этилаётганда вояга етмаганлар қонунда назарда тутилган ҳолларда ижро иши юритишда мустақил равишда ўз ҳуқуқларини амалга оширишлари ва мажбуриятларни бажаришлари мумкин.

Суд ижрочиси ижро ҳужжатини суд ёки бошқа органдан ёхуд ундирувчидан (агар ижро ҳужжатини ижрога топшириш муддати ўтмаган ва мазкур ҳужжат ушбу Қонуннинг 8-моддасида назарда тутилган талабларга мувофиқ бўлса) ижро учун қабул қилиб олиши ва ижро иши юритишни қўзғатиши шарт.

#### **12.4. Меҳнат низоларнинг фуқаролик ишлари бўйича судларда кўриб ҳал этилиши**

Фуқаролар ҳуқуқ ва эркинликларини муҳофаза қилишнинг жаҳонда кенг этироф қилинган асосий шакли бўлиб, уларни бетараф ва холис судлар томонидан амалга оширилиши саналади.

Меҳнат муносабатларидан келиб чиқадиган низолар юзасидан ходим ёки иш берувчи, шунингдек ваколат берилган ўзга шахслар фуқаролик процессуал қонунчилик талабларига амал қилганлари ҳолда судга мурожаат қилишлари мумкин.

Бунда ходим ва иш берувчи меҳнат низолари Комиссиясида ҳал этилмаган ёки ҳал этилган бўлсада, аммо ўзи учун қаноатлантирарли бўлмаган қарорлар устидан шикоят бериш тарзида ёки меҳнат ниролари Комиссиясига мурожаат қилмаган ҳолда бевосита судга даъво аризаси билан мурожаат қилиши мумкин.

Судга меҳнат низолари ҳал этилишини сўраб мурожаат қилиганида қонун ҳужжатларида назарда тутилган муддатлар ўтказиб юборилмаган бўлиши (Меҳнат кодексининг 270-моддаси) лозим. Улар узрли сабабсиз ўтказиб юборилганлиги суд томонидан даъвони рад этилишига сабаб бўлиши мумкин.

Судга даъво аризаси ваколатли шахс томонидан тақдим этилган бўлиши керак (Меҳнат кодексининг 268-моддаси).

Меҳнат кодекси кўпчилик меҳнат низоларни Комиссия томонидан кўриб ҳал этилишига йўл қўйгани ҳолда айрим мураккаб, махсус юридик маълумот ва малака талаб қилиши мумкин бўлган низоларни бевосита судлар томонидангина ҳал этилиши мумкинлиги тартибини белгилайди. Яъни бундай тоифадаги ишларни меҳнат низолари комиссияси кўришга ва ҳал этишга ҳақли эмасдир.

**Меҳнат кодексининг 269-моддасига кўра қуйидаги низолар бевосита туманлараро фуқаролик судлари томонидан кўриб чиқиши ва ҳал этилиши мумкин:**

1) агар ходимнинг иш жойида меҳнат низолари комиссияси тузилмаган бўлса;

2) улар меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир бўлса;

3) улар ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг тўланиши ҳақида бўлса;

4) улар меҳнат вазифаларини бажараётганда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилгани оқибатидаги зарарни (шу жумладан, маънавий зарарни) ёки унинг мол-мулкига етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўланиши ҳақида бўлса;

5) Меҳнат кодексининг 78-моддаси иккинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда ишга қабул қилиш рад этилганлиги ҳақида бўлса;

6) улар иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан бўлса.

Мансабдор шахслар томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш тўғрисидаги меҳнат низолари, агар мансабдор шахслар етказган зарар хўжалик низосини кўриб чиқиш пайтида аниқланган бўлса, хўжалик суди томонидан ҳам кўриб чиқилади.

Меҳнат низоси меҳнат низолари Комиссиясида кўрилмаган деган ваз билан ходимнинг аризасини кўриб чиқишни рад этишга йўл қўйилмайди.

Меҳнат низолари юзасидан судга мурожаат қилинганида тааллуқлилиқ ва судловлилиқ қоидаларига амал қилиниши талаб этилади.

Ишларнинг тааллуқлилиги Фуқаролик процессуал кодексга кўра белгиланган бўлиб, даъво одатда жавобгар томон доимий яшайдиган (юримдик шахс жойлашган) ҳудуддаги туманлараро фуқаролик судида кўрилиши лозим.

Жавобгарнинг амалдаги яшаш жойи номаълум бўлган тақдирда, жавобгарнинг охириги яшаш жойидаги алоқа ташкилоти, фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органи ёхуд охириги иш жойидаги иш берувчи (маъмуриятнинг мансабдор шахси) чақирув

қоғозининг иккинчи нусхасига чақирув қоғози олинганлиги ва чақирилувчининг қаердалиги маълум эмаслиги сабабли уни топширишнинг имкони бўлмаганлиги ҳақида ёзиб юборган маълумот судга келиб тушгач, суд ишни кўришга киришади.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги қарориди кўрсатилишича “Ишга тиклаш ҳақидаги низо бўйича ариза ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқ нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой муддат ичида бевосита судга берилади.

Судья даъво қилиш муддати ўтказиб юборилган деган асос билан даъво аризани қабул қилмасликка ҳақли эмас. Суд даъво муддати узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган деб топса, бу муддатни тиклайди. Агар суд ишдаги ҳужжатларни ҳар томонлама текшириб, судга мурожаат қилиш муддати узрсиз сабабларга кўра ўтказиб юборилганлигини аниқласа, даъвони рад этади”<sup>170</sup>.

Фуқаролик процессуал кодекснинг 8-моддаси ҳамда Фуқаролик кодексининг 153-моддасининг 2-қисми мазмунига кўра, фуқаролик суд ишларини юритиш тарафларнинг тортишуви ва тенг ҳуқуқлилиги асосида амалга оширилиши туфайли даъвогарнинг судга мурожаат этиш муддатини ўтказиб юборганлиги масаласи суд томонидан фақат низодаги тарафнинг берган аризасига мувофиқ қўлланилади.

Ходимлар меҳнат низолари бўйича судга мурожаат қилганларида давлат божи ва бошқа суд харажатларини тўлашдан озод қилинадилар.

Ўзбекистон Республикаси Солиқ кодекси 337-моддасига кўра судларга мурожаат қилинганда тегишли миқдорда давлат божи ундирилади.

Меҳнат кодексининг 277-моддасига асосан, ходимлар меҳнатга доир ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган талаблар бўйича судга мурожаат қилганларида суд харажатларини тўлашдан озод этиладилар.

Меҳнат низоси юзасидан судга тақдим этиладиган даъво аризаси фуқаролик процессуал қонун ҳужжатларида назарда тутилган талабларга мос бўлиши керак.

---

<sup>170</sup>Қонун номи билан. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Ахборотномаси.–1998.–№ 2.

Судда фуқаролик ишлари ёзма шаклда ариза бериш йўли билан қўзғатилади.

Аризада қуйидагилар кўрсатилиши лозим:

- 1) ариза берилаётган суднинг номи;
- 2) даъвогарнинг номи (фамилияси, исми ва отасининг исми) ва яшаш жойи, агар даъвогар ташкилот бўлса, унинг қаерда жойлашганлиги, шунингдек агар ариза вакил томонидан берилаётган бўлса, вакилнинг номи (фамилияси, исми ва отасининг исми) ва манзили;
- 3) жавобгарнинг номи (фамилияси, исми ва отасининг исми), яшаш жойи ёки агар жавобгар ташкилот бўлса, унинг қаерда жойлашганлиги;
- 4) даъвогарнинг талаби;
- 5) агар даъвони баҳолаш лозим бўлса, унинг баҳоси;
- 6) даъвогар ўзининг талабларига асос қилиб кўрсатаётган ҳолатлар ва бу ҳолатларни тасдиқлайдиган далиллар;
- 7) аризага илова қилинган ҳужжатларнинг рўйхати.

Меҳнат низоси иштирок этувчи шахсларни, албатта, хабардор қилган ҳолда суднинг очиқ мажлисида кўрилади.

Ёпиқ суд мажлиси қонунда назарда тутилган ҳолларда ишда иштирок этувчи шахсларнинг талаби билан ёки суднинг ташаббуси билан ўтказилади.

Суд мажлисида даъвогар, жавобгар, учинчи шахслар иштирок этадилар ва уларнинг процессуал мавқеи Фуқаролик процессуал кодексга кўра белгиланади.

Суд корхона раҳбари ва бошқа мансабдор шахсларни суд мажлисида қатнашишлари мажбурий эканлигини белгилашга ҳақлидир.

Суд ишни мазмунан кўриб ҳал этади ва ҳал қилув қарори чиқаради.

Меҳнат шартномаси қонуний асоссиз ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда бекор қилинган ёхуд ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган тақдирда, у меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган томонидан аввалги ишига тикланиши керак.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганлигининг қонунийлиги ёки қонуний эмаслиги ҳақидаги масала ҳал қилинаётганда, суд ходим билан меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинганлигининг асослилигига баҳо бериб ўтади.



Ғайриқонуний равишда судланганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ёки ғайриқонуний равишда жиноий жавобгарликка тортилиши муносабати билан ишдан (лавозимдан) четлатилган ходимга аввалги иши (лавозими) берилиши лозим, бунинг имконияти бўлмаганда эса (корхона тугатилганлиги, штатлар қисқарганлиги) ёки ишга (лавозимга) тиклаш учун монелик қилувчи қонунда назарда тутилган бошқа асослар мавжуд бўлган тақдирда, унга аввалги ишига (лавозимига) тенг бошқа иш (лавозим) берилиши керак.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабининг таърифи нотўғри ёки амалдаги қонун ҳужжатларига номувофиқ деб топилган тақдирда, суд уни ўзгартиради ва ҳал қилув қарорида қонуннинг тегишли моддаси (банди) кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабини амалдаги қонун ҳужжатларига аниқ мувофиқ қилиб кўрсатади. Суд айна бир вақтда қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатлар берилиши тўғрисидаги ва ходимга тўланиши лозим бўлган ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ҳақидаги масалани ҳал қилади.

Ходимнинг илтимосига кўра суд меҳнат шартномасини бекор қилиш асосининг таърифини унинг ўз хоҳишига биноан ёки тарафларнинг келишуви бўйича деб ўзгартирилганлиги тўғрисида ҳал қилув қарори чиқариш билан чекланиши мумкин.

Башарти ходим меҳнат шартномасини бекор қилишнинг таърифи ўзининг шаъни ва кадр-қимматини камситган деб ҳисобласа, у ҳолда туман (шаҳар) суди низони кўриш билан бир вақтда, ходимнинг талабига кўра, унга етказилган маънавий зарарни тўлаш масаласини ҳам ҳал этади.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабининг таърифи нотўғри ёки амалдаги қонун ҳужжатларига номувофиқ деб топилган тақдирда, суд уни ўзгартиради ва ҳал қилув қарорида қонуннинг тегишли моддаси (банди) кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабини амалдаги қонун ҳужжатларига аниқ мувофиқ қилиб кўрсатади. Суд айна бир вақтда қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатлар берилиши тўғрисидаги ва ходимга тўланиши лозим бўлган ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ҳақидаги масалани ҳал қилади.

Ходимнинг илтимосига кўра суд меҳнат шартномасини бекор қилиш асосининг таърифини унинг ўз хоҳишига биноан ёки

тарафларнинг келишуви бўйича деб ўзгартирилганлиги тўғрисида ҳал қилувқарори чиқариш билан чекланиши мумкин.

Башарти ходим меҳнат шартномасини бекор қилишнинг таърифи ўзининг шаъни ва кадр-қимматини камситган деб ҳисобласа, у ҳолда туман (шаҳар) суди низони кўриш билан бир вақтда, ходимнинг талабига кўра, унга етказилган маънавий зарарни тўлаш масаласини ҳам ҳал этади.

Ҳал қилув қарори устидан қонунга кўра ваколат берилган шахслар (даъвогар, жавобгар, учинчи шахслар ва бошқалар) белгиланган тартибда ва муддат ичида апелляция шикоятни бериши мумкин.

Меҳнат низоси юзасидан чиқарилган ҳал қилув қарори одатда у қонуний кучга кирганидан сўнг Фуқаролик процессуал кодекси ҳамда “Суд органлари ва бошқа органлар қарорларини ижро қилиш тартиби тўғрисида”ги Қонун талабларига кўра ижро қилинади. Бироқ, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганда уни ишга тиклаш, шунингдек меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида суд чиқарган ҳал қилув қарори ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишига тиклаш ҳақида меҳнат низоларини кўрувчи орган чиқарган қарор дарҳол ижро этилиши лозим. Иш берувчи томонидан бундай қарорнинг ижроси кечиктирилган тақдирда, қарорни қабул қилган меҳнат низоларини кўрувчи орган ижро кечиктирилган барча вақт учун ходимга ўртача иш ҳақи тўлаш ёки иш ҳақидаги фарқни тўлиқ миқдорда тўлаш ҳақида тегишинча ажрим ёки қарор чиқаради. Агар ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходим меҳнат низолари комиссияси томонидан берилган гувоҳнома асосида Комиссия қарорини мажбурий равишда ижро еттиришни сўраб судга мурожаат қилан бўлса, суд меҳнат низолари комиссияси қарорининг ижроси кечиктирилганлиги туфайли юзага келган мажбурий прогул вақти учун ходимга иш ҳақи тўлаш тўғрисида ажрим чиқаради.

Меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимга уч ойдан кўп бўлмаган муддат учун иш ҳақини тўлаш тўғрисидаги қарори ҳам дарҳол ижро этилиши лозим.

Иш берувчи ходимнинг пул ундиришга доир талабларини ҳеч қандай муҳлат билан чекламай, ҳамма вақт учун қондиришга ҳақлидир.

**Иш ҳақини ундириш тўғрисида низо келиб чиққан тақдирда, меҳнат низоларини кўрувчи орган ходимнинг пул ундиришга доир қуйидаги талабларини тўлиқ қондиради:**

– меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

– меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини иш берувчи ижро етмаганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

– фойдаланилмаган таътил учун ходимга тегишли бўлган компенсацияни тўлаш тўғрисидаги.

Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганлиги ёки ишдан ғайриқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ тўлаш тўғрисидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида меҳнат низоларини кўрувчи орган томонидан ходимнинг пул ундиришга доир талаблари бир йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Ходимнинг пул ундиришга доир бошқа талаблари уч йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Иш берувчи томонидан ихтиёрий равишда тўланган, шу жумладан қонунни нотўғри қўлланиш оқибатида тўланган ортиқча иш ҳақи қайта ундириб олинishi мумкин эмас, ҳисоб-китобда йўл қўйилган хато оқибатидаги ортиқча тўловлар бундан мустасно.

Ходимга у берган ёлғон маълумотлари ёки тақдим етган сохта ҳужжатлари оқибатида тўланган суммалар ундан суднинг қарори ёки ҳукми асосида ундириб олинади

Меҳнат шартномаси ғайриқонуний бекор қилинган ёки ғайриқонуний бошқа ишга ўтказилган ҳолларда ходим аввалги ишига тикланиши шарт.

Низоларни кўришда меҳнат шартномаси бекор қилинишининг ёки бошқа ишга ўтказишнинг асослилигини исботлаб бериш мажбурияти иш берувчига юклатилади.

Ходимни ишга тиклашда унга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти ҳам иш берувчига юкланади.

Ходимга етказилган зарарни қоплашда зарар суммаси қуйидагилардан ташкил топади:

– мажбурий прогул вақти учун сўзсиз ҳақ тўлаш;

– меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш юзасидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатларни (мутахассислар маслаҳати, ишни юргизиш харажатлари, йўлкира ва бошқаларни) қоплаш;

– маънавий зарарни қоплаш. Маънавий зарар миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатларига баҳо берган ҳолда аниқланиб, у ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Ходимнинг илтимосига кўра суд ишга тиклаш ўрнига (мажбурий прогул вақти учун иш ҳақи, маънавий зарар, меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга кўчириш юзасидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатлардан ташқари) уч ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган қўшимча компенсация ундириб бериши мумкин.

Ходимга етказилган маънавий зарарни қоплаш масаласини ҳал этишда қайси ҳолатларда ва иш берувчининг қайси ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) оқибатида унга зарар етказилганлиги, иш берувчи айбининг даражаси, меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказишда қонун очик-ойдин бузилган-бузилмаганлигини аниқлаши, ходимнинг қандай маънавий ва жисмоний азоблар чекканини белгилаши, бу зарарларни у қанча суммада ёки бошқача моддий шаклда қоплашини баҳоламоғи ва муайян низони ҳал қилиш учун муҳим бўлган бошқа ҳолатларни ойдинлаштироғи лозим. Маънавий ва жисмоний азоблар даражаси етказилган маънавий зиённинг ҳақиқий ҳолати жабрланувчининг шахсий хусусиятлари, етказилган азобларнинг оғирлигини тасдиқловчи аниқ ҳолатларга қараб аниқланади.

Иш берувчига ҳар қандай меҳнат ҳуқуқининг бузилиши оқибатида (қонунга хилоф равишда меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш йўли билан маънавий ва жисмоний зарар етказиш, асоссиз интизомий чора қўллаш, тегишли тиббий тавсиялар асосида бошқа ишга ўтказишни рад қилиш, меҳнат шартномаси бекор қилингач, иш берувчи ходимнинг меҳнат дафтарчасини бермаслиги ёки ўз вақтида бермаганлиги ва бошқалар натижасида) ходимга етказилган маънавий зарарни қоплаш мажбуриятини юклаши мумкин.

Иш берувчи томонидан ходимга етказилган маънавий зарар миқдори ходимни қаноатлантирилган моддий зарар, шунингдек мажбуран бўш юрган вақти учун бериладиган ҳақ миқдорига боғлиқ ҳолда қопланиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномасининг бекор қилиниши қонуний деб топилган ҳолларда, ходимга меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш ва меҳнат муносабатларини бекор қилиш санасини меҳнат дафтарчаси берилган кунга кўчириш ҳақидаги талаблари қаноатлантирилиши керак.

Агарда, ходимнинг меҳнат дафтарчасида меҳнат шартномасининг бекор қилиниш асоси (сабаби) кўрсатилган бўлиб, у ходимнинг ишга жойлашишига тўсқинлик қилаётган бўлса, меҳнат шартномаси ноқонуний бекор қилинганда худди мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш сингари ходимни мажбурий прогул вақти учун унга ҳақ тўлаш лозим бўлади.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга бериладиган тўловлар юзасидан бўлган низоларни кўришда қуйидагиларни аниқлаш талаб қилинади:

– белгиланган муддатларда ходимга тегишли иш ҳақи берилганми;

– меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга фойдаланмаган асосий ва қўшимча таътиллари учун пуллик компенсация тўланганми;

– меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган ишдан бўшатиш нафақаси берилганми;

– ходим билан меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда унга моддий ёрдам бериш учун қўшимча кафолатлар берилганми.

Ходимнинг меҳнат шартномаси бекор қилиниши билан уни қонунларда ўрнатилганидан юқори пул тўловлари (масалан, ишдан бўшатиш нафақасини ойлик ўртача иш ҳақидан ортиқ тўлаш) ёки қонунларда кўрсатилмаган қўшимча пул тўловлари тўғрисидаги талаблари, агар бу тўловлар берилиши жамоа келишуви, жамоа шартномаларида (корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида) ҳамда ходим билан тузилган меҳнат шартномасида кўзда тутилган бўлса, у қаноатлантирилиши лозим.

Ходим билан меҳнат шартномаси қонунга хилоф асосларда бекор қилинган ёки бу юзасидан ўрнатилган тартиб бузилишига йўл қўйилган бўлиб, аммо корхонанинг тугатилиши оқибатида ходимни ишга тиклаш имконияти бўлмаган ҳолатда, суд меҳнат шартномасининг бекор қилинишини нотўғри деб топиб, тугатиш комиссияси ёки корхонани тугатиш ҳақида қарор қилган органга, зарур ҳолларда эса ҳуқуқни қабул қилувчига мажбуран бўш юрган

вақт (прогул) учун унга бир йилдан кўп бўлмаган муддатга иш ҳақи тўлаш мажбуриятини юклайди.

Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки ходимни ғайриқонуний бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига ана шу ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбурияти юклатилади.

Бундай мажбурият агар меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган, шунингдек ишга тиклаш ҳақидаги ҳал қилув қарорининг ижросини мансабдор шахс кечиктирган бўлса, юклатилади.

Меҳнат шартномасини қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда бекор қилиш деб баҳолаш учун қуйидаги ҳолатлардан лоақал биттаси мажуд бўлиши лозим:

– қонунда мавжуд бўлмаган асослар билан бекор қилиш;

– Касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилиги олинмиши жамоа келишуви ёки шартномасида назарда тутилгани ҳолда иш берувчи ташаббусига кўра ана шундай розилик олинмасдан бекор қилинган бўлса;

– иш берувчи ташаббусига кўра ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар билан, ходимларнинг вакиллик органига сайланган (асосий ишидан озод қилинмаган ҳолда) ходимлар ҳамда муддати тугагач янги муддатга сайланмаган ходимларни икки йил давомида маҳаллий меҳнат органлари (Бандликка кўмаклашиш марказлари)нинг олдиндан розилигини олмасдан ишдан бўшатиш;

– иш берувчига олдиндан маълум бўлгани ҳолда ҳомиладор ёки уч ёшга тўлмаган фарзанди бор аёлни ишдан бўшатиш;

– корхонанинг бутунлай тугатилиши ҳолларидан ташқари, ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ёки унинг таътилда бўлган вақти давомида иш берувчи ташаббусига кўра ишдан бўшатиш;

– ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки синов муддати белгиланмаган бўлсада, синов натижаси қониқарсиз деган асос билан ишдан бўшатиш;

– корхонада ички меҳнат қоидалари мавжуд бўлмаган ёхуд унда меҳнат вазифаларини бир марта кўпол бузилиш ҳоллари назарда тутилмаган бўлсада, ходимни меҳнат вазифаларни бир марта кўпол бузганлиги учун ишдан бўшатиш;

– ходимнинг ташаббуси бўйича унинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ёзган аризаси бўлмаганда;

– номуайян муддатга ишга қабул қилинган ходим билан меҳнат шартномасининг муддати ўтганлиги муносабати билан бекор қилинса;

– иш берувчи томонидан қонунийлик шартлари ёки меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича белгиланган тартибни қўпол равишда бузилган бошқа ҳолларда бекор қилинса.

Ходимни бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузилган ҳолда амалга оширилган деб баҳоланиши учун қуйидагилар мавжуд бўлиши лозим:

– ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан вақтинча бошқа ишга ўтказишдан ташқари ҳолларда, ходимнинг розилигисиз;

– ходимнинг соғлиғига тўғри келмайдиган ишга ўтказиш, агар иш берувчига бу ҳақда олдиндан маълум бўлса;

– ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, агар жамоа шартномасида, у тузилмаган тақдирда иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда бундай бошқа ишга ўтказишларнинг амал қилиш муддатлари, шунингдек ишлаб чиқариш зарурияти ҳолатлари белгиланмаган бўлса;

– ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, бошқа ишга ўтказиш агар бундай ўтказишларнинг амал қилиш муддати жамоа шартномасида белгиланган муддатлардан, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишув бўйича белгиланган муддатдан ортиқ бўлса;

– жамоа шартномасига киритилмаган ҳолларда ишлаб чиқариш зарурияти муносабати билан ходимнинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш, агар у иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишув бўйича ишлаб чиқариш зарурияти ҳоллари қаторига киритилган бўлмаса;

– иш берувчи томонидан бошқа ишга ўтказиш юзасидан белгиланган тартибларни қўпол равишда бузган бошқа ҳолларда амалга оширилган бўлса.

Айрим тоифадаги давлат хизматчиларининг меҳнат шартномасини бекор қилиш, бошқа ишга ўтказиш, асоссиз равишда бошқа ишга ўтказиш ёки меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарни ундириш ва интизомий жазо бериш масалаларига тааллуқли меҳнат низолари қонунда белгиланган тартибда кўриб чиқилади. Мисол учун, Ички ишлар органларида, Мудофаа вазирлиги, Давлат божхона хизмати органларининг ҳарбийлаштирилган айрим ходимларининг меҳнат муносабатлари мазкур органларнинг ички устав ва низомлари билан тартибга солинишини инобатга олиб, мазкур масалаларга меҳнат қонунчилиги нормалари татбиқ этилмайди.

Корхона ва ташкилотларда якка меҳнат низолари билан бир қаторда жамоаларга доир, яъни иш берувчи ва меҳнат жамоаси ўртасида меҳнат шартларини белгилаш ёки ўзгартиришга доир келишмовчиликлар юз бериши мумкин.

Меҳнат кодексининг 281-моддасига кўра жамоаларга доир меҳнат низолари (зиддиятлари) – бу иш берувчи (иш берувчилар бирлашмаси) ва ходимлар жамоалари (ходимларнинг вакиллик органлари) ўртасида меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ва мавжуд шартларини ўзгартириш, жамоа шартномалари ва келишувларини тузиш, ўзгартириш ва бажариш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир.

Меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларини ўзгартириш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низоларини ҳал этиш тартиби қонун билан белгилаб қўйилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, шу жумладан иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинган жамоа шартномалари, келишувлари, локал ҳужжатларни қўлланиш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низолари суд тартибида кўриб чиқиши лозим. Иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинган жамоа шартномалари, келишувлари ва бошқа локал ҳужжатларни қўлланиш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низоларини судлар тарафлардан бирининг аризаси асосида кўриб чиқадилар.

Ушбу модданинг учинчи қисмида айтиб ўтилган ишларни судларда кўриб чиқиш ҳамда судларнинг қарорларини ижро этиш



вақтида Меҳнат кодексида якка меҳнат низолари учун белгиланган тегишли қоидалар ва муддатлар қўлланилади.

## 12.5. Меҳнат низоларини кўриб чиқиш ва ҳал этиш бўйича халқаро тажриба

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Маъмурий (Административ) трибунали (кейинги ўринларда – Трибунал) мазкур ташкилотнинг махсус тузилмаси ҳисобланиб, у 1927–1946 йилларда фаолият кўрсатган Миллатлар Лигаси даврида ташкил этилган ва бугунги кунга қадар фаолият кўрсатиб келмоқда. Трибунал ўз фаолияти давомида Миллатлар Лигаси Котибиятининг Халқаро Меҳнат Ташкилотига бўлган шикоятларини кўриб чиққан. 1947 йилдан эътиборан Трибунал амалдаги ва собиқ ходимларнинг Халқаро Меҳнат ташкилоти (ХМТ) ва уни тан олган бошқа халқаро ташкилотларга бўлган шикоятларини кўриб чиқиб келган. Бугунги кунда Трибунал 63 та халқаро ташкилотларда ишлаб келаётган ёки меҳнат фаолиятини олиб борган 58 мингдан ортиқ халқаро ходимлар учун очикдир. Трибунал тузилмасига келадиган бўлсак, у янгиладиган 3 йиллик муддатга тайинладиган турли миллатдан бўлган 7 нафар судьядан иборат. Судьялар Халқаро меҳнат конференциясида тайинланади. Трибунал фаолияти прецедент ҳуқуқига асосланган бўлиб, унинг базасида 3,6 мингдан ортиқ қарорлар инглиз ва француз тилларида сақланади.<sup>171</sup>

Трибунал йиғилиши 3 нафар судьядан, айрим истисно ҳолларда Трибунал раиси қарорига кўра 5 нафар ёки ҳатто 7 нафар судьяларнинг иштирокида ўтказилади.

Трибунал қарори кўпчилик овози билан қабул қилинади, у сўнги ҳисобланади ҳамда қарор устидан шикоят қилишга йўл қўйилмайди. Шунга қарамадан, Трибунал қарорларга шарҳ бериш, қарорни ижро этиш ёки кўриб чиқиш тўғрисидаги аризаларни қабул қилиши мумкин. Трибуналнинг қарорида келинган тўхтам асосланган ҳолда кўрсатиб ўтилади, у ёзма равишда Халқаро меҳнат ташкилоти бош директори ҳамда жавобгарга юборилади. Қарорнинг бир нусхаси ХМТнинг архивига киритилади, у ерда ҳар қандай шахс қарор билан танишиб чиқиши мумкин бўлади.

Трибуналнинг фаолияти билан боғлиқ харажатлар Трибунал билан келишилган ҳолда Халқаро Меҳнат ташкилоти томонидан

---

<sup>171</sup>Халқаро Меҳнат Ташкилотининг интернетдаги саҳифаси: <http://www.ilo.org/tribunal/lang--en/index.htm>

қопланади. Трибуналнинг фаолияти билан боғлиқ барча масалалар 1946 йил 9 октябрь куни Халқаро меҳнат конференциясида қабул қилинган Трибуналнинг Устави билан тартибга солинади. Трибуналнинг уставига ўзгартириш ва қўшимча киритиш Трибунал билан маслаҳатлашган ҳолда Халқаро меҳнат конференцияси томонидан амалга оширилади. Трибуналнинг Президенти ва вице-президентини сайлаш, унинг йиғилишларини ўтказиш, шикоятларни тақдим этишга қўйиладиган талаблар, ишни Трибуналда кўриб чиқишга қадар амалга ошириш керак бўлган ҳамда Трибунал давомидаги зарур процедуралар ҳамда барча бошқа зарур масалалар Трибунал томонидан якка тартибда ишлаб чиқиладиган тартиб-қоидаларга асосан амалга оширилади.



### Назорат саволлари

1. Якка меҳнат низолари — бу иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишмовчиликлардир.

**Қандай келишмовчиликлар меҳнат низолари бўлиши мумкин?**

2. Якка меҳнат низолари меҳнат низолари комиссияси ва туман (шаҳар) судлари томонидан кўриб чиқилади.

**Меҳнат низолари тушунчасини таҳлил қилинг.**

3. Иш ҳақини ундириш тўғрисида низо келиб чиққан тақдирда, меҳнат низоларини кўрувчи орган ходимнинг пул ундиришга доир талабларини тўлиқ қондиради.

**Ходимнинг пул ундиришга доир талабларини муҳокама қилинг.**

4. Меҳнат низолари комиссиясининг қарори иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинади.

**Меҳнат низолари комиссияси қарори мазмунини таҳлил қилинг.**

5. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига якка меҳнат низолари ҳамда жамоаларга оид меҳнат низолари фарқланади. Шунингдек, қонунчиликда якка меҳнат низоларини меҳнат низолари комиссиясида ва судда кўриб чиқиш тартиби келтирилган.

***Якка меҳнат низолари ҳамда жамоаларга оид меҳнат низоларининг фарқли жиҳатларини муҳокама қилинг.***

6. Якка меҳнат низолари меҳнат низолари комиссиясида ҳамда туман (шаҳар) судлари томонидан кўриб чиқилади ҳамда ҳал этилади. Бунда ходим меҳнат низосини ҳал қилиш учун ўз хоҳишига кўра, меҳнат низолари комиссиясига ёки бевосита судга мурожаат этишга ҳақлидир.

***Ушбу нормада айнан ходимнинг мурожаат қилиш ҳуқуқи кафолатланган, иш берувчининг мазкур ҳолатдаги ҳуқуқларини таҳлил этинг.***



### **Мавзу юзасидан масалалар**

1. “Карвон” хусусий корхонасининг технологи Камолов 20 декабр куни ишга ярим соат кеч келди. Мазкур ҳолат юзасидан ундан тушунтириш хати сўралди. Ходим мазкур ҳолат юзасидан тушунтириш беришдан бош тортди. Иш берувчи ходимнинг тушунтириш беришдан бош тортганлиги ҳақида далолатнома тузди ҳамда унга ўртача ойлик иш ҳақининг 50 % миқдоридан интизомий жазо чораси сифатидаги жарима солинди.

Камолов бундан норози бўлиб судга мурожаат қилди ва ўз аризасида метро станциясида шахсий ҳужжати текширилганлиги, ёнида ҳужжати бўлмаганлиги сабабли шахсини аниқлагуларича 40 минут милиция таянч пунктида турганлигини, иш берувчи эса унинг бу важини инобатга олмаганлигини кўрсатди.

Фуқаролик ишлари бўйича туманлараро суднинг судьяси унинг даъво аризасини қабул қилишни рад этди ва бундай низолар, даставвал, бевосита корхонанинг ўзидаги меҳнат низолари комиссияси томонидан кўриб чиқилганми ёки кўриб чиқилмаганлигини сўради. Камолов мазкур меҳнат низоси бўйича меҳнат низолари комиссиясига мурожаат қилмаганлигини маълум қилди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

2. 2017 йил сентябрь ойида корхонада лавозим қисқариши туфайли ишдан бўшатирилган ходим Олимов ишга тиклашни сўраб судга мурожаат қилди. У ўз аризасида икки ой олдиндан ёзма

равишда огоҳлантирилмаганлигини, унинг меҳнат шартномаси ноқонуний бекор қилиниб, унинг ўрнига бошқа ходим ишга қабул қилинганлигини кўрсатди.

Олимов 2018 йил май ойида фуқаролик ишлари бўйича туман судига мурожаат қилди. Мурожаатда у иш билан бир вақтда деҳқончилик билан шуғулланишини, ўтган давр давомида қишлоқ хўжалик маҳсулотларини етиштириш билан банд бўлиб, ишга тиклаш учун судга мурожаат қилиш ёдидан кўтарилганини кўрсатиб ўтди.

Судда унинг даъво аризасини қабул қилиш рад этилди, бу ҳақдаги ажримда ишдан бўшатирилганлик ҳақида буйруқ чиқарилганидан буён саккиз ой ўтиб кетганлиги, ваҳоланки, ишга тиклаш ҳақидаги ариза билан буйруқ чиқарилган кундан бошлаб бир ой ичида судга мурожаат қилиш мумкинлиги кўрсатилди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

3. Ходим ишга тиклаш ва мажбурий прогул вақти учун уч ойлик ўртача иш ҳақини ундириб бериш тўғрисидаги биринчи инстанция судига мурожаат қилди. Биринчи инстанция суди ҳал қилув қароридан унинг даъвосини тўлиқ қаноатлантирди.

Корхона мазкур қарорни олган куниёқ ходимга уч ойлик иш ҳақини тўлаб бериб, кассация инстанция судига мурожаат қилиб, биринчи инстанция судининг қарорини бекор қилишни сўради. Биринчи инстанция судининг қарори кассация инстанциясида бекор қилинди. Кассация инстанцияси суди ажримда ушбу низо юзасидан олдин биринчи инстанция судида иш тўлиқ кўриб чиқилмаганлиги, янги очилган ҳолатлар юзасидан ишни қайта кўриб чиқиш лозимлигини қайд этиб, даъвогарнинг даъво талаблари рад этилганлигини қайд этди. Шу асосда ходимга 3 ойлик иш ҳақи миқдоридан тўланган маблағни қайтарилиши ҳақида қарор қилинди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

4. Самаров институтга танлов асосида 5 йил муддатга ишга қабул қилинган. Муддат тугагунга қадар у билан меҳнат шартномаси ЎзР МКнинг 100-моддаси иккинчи қисми 1-банди билан (штатлар қисқариши) бекор қилинди. Самаров маъмурият жуда бўлмаганда тўлиқсиз иш куни шарти билан уни ишга жойлаштириш билан боғлиқ мажбубиятини бажармаганлигини важ қилиб, уни ишда тиклашларини, мажбурий прогул учун ҳақ тўлашларини ҳамда

маънавий зарарни ундириб беришларини сўраб туманлараро судга даъво аризаси билан мурожаат қилди.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***

7. Чориевни ишга қабул қилишда уч ойлик дастлабки синов муддати ўрнатилди. Орадан бир ой ўтгач, иш берувчи Чориевга дастлабки синов муддатини яна бир ойга чўзганликлари ҳақида маълум қилди. Орадан икки ярим ой ўтгач, у билан меҳнат шартномаси синов натижаси қониқарсиз бўлганлиги асосида бекор қилинди. Чориев синов муддати тугамасдан у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги сабабли у ўзининг қандай ходим эканлигини кўрсата олмаганлигини, ушбу асос билан у билан меҳнат шартномаси бекор қилинишини ноқонуний деб ҳисоблаб, фуқаролик ишлари бўйича туманлараро судга даъво аризаси билан мурожаат қилди. Суд котиби судга мурожаат қилиш муддати ўтказиб юборилганлигини важ қилиб, даъво аризасини қабул қилмади.

***Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.***



## Глоссарий

**Меҳнат низоси** – иш берувчи ва ходим ўртасида юзага келувчи меҳнат низаси тушунилади.

**Якка меҳнат низолари** – иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меёрий ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўллаш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлар тушунилади.

**Меҳнат низолари комиссиялари** – корхоналар, муассаса ва ташкилотларда вужудга келадиган меҳнат низоларини ҳал этувчи бирламчи орган

**Меҳнат низолари комиссияларини тузиш** – жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувда меҳнат низолари комиссияларини тузиш назарда тутилиши мумкин. Меҳнат низолари комиссиялари иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан тенглик асосида тузилади.

**Ходимларни суд харажатларидан озод қилиш – ходимлар меҳнатга доир ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган талаблар бўйича судга мурожаат қилганларида суд харажатларини тўлашдан озод этиладилар.**

## **ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ:**

### **Ўзбекистон Республикаси Биринчи Президенти**

#### **И.А.Каримовнинг асарлари**

1. Каримов И.А. Юксак маънавият–енгилмас куч. – Т.: Маънавият, 2010.–176 б.
2. Каримов И.А. Ватанимизнинг босқичма-босқич ва барқарор ривожланишини таъминлаш – бизнинг олий мақсадимиз. Т.17. – Т.: Ўзбекистон, 2009. – 280 б.
3. Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маъруза. 2010 йил 12 ноябрь. – Тошкент: Ўзбекистон, 2010. -56 б.
4. Каримов И.А. Она юртимиз бахти иқболи ва буюк келажаги йўлида хизмат қилиш – энг олий саодатдир. – Т.: Ўзбекистон, 2015. –304 б.

### **Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг асарлари**

1. Мирзиёев Ш.М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини биргаликда барпо этамиз. Ўзбекистон Республикаси Президенти лавозимига киришиш тантанали маросимига бағишланган Олий Мажлис палаталарининг қўшма мажлисидаги нутқ. – Т.: Ўзбекистон, 2016. – 56 б.
2. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қоидаси бўлиши керак. Мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маъруза, 2017 йил 14 январь. – Т.: Ўзбекистон, 2017. – 104 б.
3. Мирзиёев Ш.М. Буюк келажагимизни мард ва олижаноб халқимиз билан бирга қурамиз. – Т.: Ўзбекистон, 2017. – 488 б.
4. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат



Мирзиёевнинг Олий Мажлисга мурожаатномаси. 2017 йил 22 декабрь. // [www.president.uz](http://www.president.uz). Ўзбекистон Республикаси Президентининг расмий веб-сайти.

5. Мирзиёев Ш.М. Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз. – Т.: “Ўзбекистон” НМИУ, 2017. – 596 бет.

### **Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар**

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси // *Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 15-сон, 406-модда.*

2. Ўзбекистон Республикасининг Қонуни “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида” // *Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2016 й., 48-сон, 546-модда.*

3. Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуни // *Национальная база данных законодательства, 05.01.2018 г., № 03/18/456/0512.*

4. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси // *Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон; 10.01.2018 й., 03/18/459/0536-сон, 19.04.2018 й., 03/18/476/1087-сон.*

5. Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси // *Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й., 11-12-сон, 1-модда; 2017 й., 16-сон, 265-модда.*

6. Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси // *Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон; 10.01.2018 й., 03/18/459/0536-сон, 30.01.2018 й., 03/18/463/0634.*

7. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни // *Национальная база данных законодательства, 05.01.2018 г., № 03/18/456/0512.*

6. Ўзбекистон Республикасининг “Судлар тўғрисида”ги Қонуни (янги таҳрири). // *Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2007 й., 6-сон, 249-модда; 2012 й.,*

38-сон, 433-модда; 2014 й., 4-сон, 45-модда; 2017 й., 13-сон, 194-модда, 15-сон, 242-модда.

7. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси // *Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 23.01.2018 й., 02/18/ФПК/0612-сон.*

8. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодекси // *Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й., 11-12-сон, 1-модда; 2017 й., 16-сон, 265-модда.*

9. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси // *Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1997 й., 9-сон; 2017 й., 13-сон, 194-модда, 15-сон, 242-модда, 37-сон, 978-модда.*

10. Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси // *Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг ахборотномаси, 1995 й., 3-сон; қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон; 10.01.2018 й., 03/18/459/0536-сон, 30.01.2018 й., 03/18/463/0634.*

11. Ўзбекистон Республикасининг Прокуратура тўғрисидаги (янги таҳрири) Қонуни // *Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2001 й., 9-10-сон, 168-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.04.2018 й., 03/18/470/1005-сон.*

12. “Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномалари тўғрисида”ги қонуни. // *Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2003 й. 5-сон, 67-модда, 2004 й. 1-2-сон, 18-модда.*

13. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги ПФ–4947-сонли Фармони // *Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 6-сон, 70-модда.*

14. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чоратадбирлари тўғрисида»ги Фармони // *Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 21-сон, 379-модда.*

15. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган “Ўзма ҳолдаги

меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялари” // <http://lex.uz>.

16. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификаторини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги қарори // *Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 11.10.2017 й., 09/17/795/0080.*

17. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги қарори // *Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й., 41-42-сон, 485-модда; 2016 й., 43-сон, 504-модда; 2017 й., 37-сон, 990-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 21.11.2017 й., 09/17/920/0281-сон.*

18. “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида Йўриқнома” // *Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29 январда 402-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган.*

19. Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирининг “Ходимларни тиббий кўрикдан ўтказиш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги буйруғи // *Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2012 йил 29 августда рўйхатдан ўтказилди, рўйхат рақами 2387 // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й., 35-сон, 407-модда; 2013 й., 45-сон, 594-модда; 2016 й., 1-сон, 11-модда.*

20. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилинишини тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги қарори // *Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2008 й., 1-2-сон, 1-модда, 2009 й., 52-сон, 554-модда; 2016 й., 52-сон, 597-модда; 2017 й., 24-сон, 487-модда.*

21. Ўзбекистон Республикасининг “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртаси тўғрисида”ги Қонуни. (*Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2008 й., 37-38-сон, 361-модда; 2010 й., 35-36-сон, 300-модда.*)

22. Ўзбекистон Республикасининг “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида”ги қонуни // *Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2009 й., 26-сон, 299-модда; 2012 й., 8-9-сон, 83-модда, 44-сон, 507-модда;*

2013 й., 38-сон, 491-модда; 2014 й., 14-сон, 156-модда; 2016 й., 9-сон, 91-модда, 34-сон, 405-модда; 2017 й., 15-сон, 249-модда, 29-сон, 693-модда, 37-сон, 990-модда, Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 23.12.2017 й., 10/17/1001/0447-сон.

23. Ўзбекистон Республикасининг “Оилавий тадбиркорлик тўғрисида”ги Қонуни // *Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами*, 2012 й., 17-сон, 188-модда; 2013 й., 18-сон, 233-модда; 2015 й., 33-сон, 439-модда; 2017 й., 1-сон, 1-модда).
24. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги 1997 йил, 11 март, 133-сон қарори билан тасдиқланган.
25. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ўзбекистон Республикаси фуқароларнинг чет эллардаги меҳнат фаолиятини ташкил этишни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори. (*Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами*, 2003 й., 21-сон, 216-модда, 24-сон, 239-модда; 2012 й., 44-сон, 507-модда)
26. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш Марказларини ташкил этиш тўғрисида”ги (*Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами*, 2001 й., 10-сон, 61-модда; 2012 й., 17-сон, 191-модда).
27. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Хусусий тадбиркорлар томонидан ходимларни ёллаган ҳолда тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш тартиби тўғрисидаги Низомни тасдиқлаш ҳақида 2015 йил 31 июлдаги 219-сон қарори // (*Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами*, 2015 й., 31-сон, 411-модда).
28. “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида Йўриқнома”. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29 январда 402-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган.
29. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирининг “Ўриндошлик асосида бошқа ташкилотга ишга кириш учун асосий иш жойидан бериладиган маълумотнома ҳамда ўриндошлик асосидаги иш жойидан

бериладиган маълумотнома шакллари тасдиқлаш ҳақида (Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2013 й., 5-сон, 61-модда)”.  
5-сон, 61-модда)”.  
5-сон, 61-модда)”.

### **Меҳнат соҳасидаги халқаро стандартлар**

1. Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси, 1948 йил, 10 декабрда Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Бош Ассамблеясининг 217 А (III) кўрсатмаси орқали қабул қилинган ва эълон қилинган. (Ўзбекистон Республикаси мазкур Декларацияга Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг 1991 йил 30 сентябрь N 366-XII Қарори билан қўшилган).

2. 1966 йилдаги Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги Халқаро Пакт (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 31 август 1995 йилги қарори билан ратификация қилинган.).

3. 1966 йилдаги Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги Халқаро пакт (Ўзбекистон Республикаси 1995 йил 31 август куни Пактга қўшилган).

4. 1966 йилдаги Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги Халқаро Пактнинг факультатив баённомаси (Ўзбекистон Республикаси 1995 йил 31 август куни факультатив баённомага қўшилган).

5. Ирқий камситишнинг барча шакллари тугатиш тўғрисидаги Халқаро конвенция (Ўзбекистон Республикаси 1995 йил 31 август куни Пактга қўшилган).

6. Хотин-қизларни камситишнинг барча шаклларига барҳам бериш тўғрисидаги Конвенция // Ўзбекистон Республикаси 1995 йил 6 май куни мазкур Конвенцияни ратификация қилган).

7. Бола ҳуқуқлари тўғрисида Конвенция // Ўзбекистон Республикаси мазкур Конвенцияга Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг 1992 йил 9 декабрдаги 757-XII-сонли «Бола ҳуқуқлари тўғрисидаги конвенцияга қўшилиш ҳақида»ги Қарорига мувофиқ қўшилган.

**Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган Халқаро меҳнат ташкилотининг конвенциялари:**

1. Мажбурий меҳнат тўғрисидаги 29-Конвенция // ЎзР Олий Мажлисининг 1997 йил 30 августдаги 492-I-сон Қарорига мувофиқ ратификация қилинган.

2. Қирқ соатлик иш ҳафтаси тўғрисидаги 47-Конвенция // Ўзбекистон Республикаси мазкур Конвенцияга ЎзР Олий Мажлисининг 1995 йил 6 майдаги 83-И-сон Қарорига мувофиқ қўшилган.

3. Ҳақ тўланадиган таътил тўғрисидаги 52-Конвенция // Ўзбекистон Республикаси мазкур Конвенцияга ЎзР Олий Мажлисининг 1995 йил 6 майдаги 84-И-сон Қарорига мувофиқ қўшилган.

4. Жамоа музокараларини ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи принципларини қўллаш тўғрисидаги 98-Конвенция // ЎзР Олий Мажлисининг 1997 йил 30 августдаги 496-И-сон Қарорига мувофиқ ратификация қилинган.

5. Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисидаги 1951 йилги 100-Конвенция // Ўзбекистон Республикаси мазкур Конвенцияга ЎзР Олий Мажлисининг 1992 йил 13 июлдаги 85-И-сон Қарорига мувофиқ қўшилган.

6. Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисидаги (кайта кўриб чиқилган) 103-Конвенция // Ўзбекистон Республикаси мазкур Конвенцияга ЎзР Олий Мажлисининг 1995 йил 6 майдаги 85-И-сон Қарорига мувофиқ қўшилган.

7. Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисидаги 105-Конвенция // ЎзР Олий Мажлисининг 1997 йил 30 августдаги 498-И-сон Қарорига мувофиқ ратификация қилинган.

8. Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситиш тўғрисидаги 111-Конвенция // ЎзР Олий Мажлисининг 1997 йил 30 августдаги 499-И-сон Қарорига мувофиқ ратификация қилинган.

9. Иш билан таъминлаш соҳасидаги сиёсат тўғрисидаги 122-Конвенция // Ўзбекистон Республикаси мазкур Конвенцияга ЎзР Олий Мажлисининг 1995 йил 6 майдаги 86-И-сон Қарорига мувофиқ қўшилган.

10. Меҳнаткашларнинг вакиллари тўғрисидаги 135-Конвенция // ЎзР Олий Мажлисининг 1997 йил 30 августдаги 494-И-сон Қарорига мувофиқ ратификация қилинган.

11. Энг кичик ёш тўғрисидаги 138-конвенция // Ўзбекистон Республикасининг 2008 йил 4 апрелдаги ЎРҚ-140-сон Қонунига мувофиқ ратификация қилинган.

12. Жамоа музокараларини олиб бориш тўғрисидаги 154-конвенция // ЎзР Олий Мажлисининг 1997 йил 30 августдаги 495-И-сон Қарорига мувофиқ ратификация қилинган.

12. Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тўғрисидаги 182-конвенция // Ўзбекистон Республикасининг 2008 йил 8 апрелдаги ЎРҚ-144-сон Қонунига мувофиқ ратификация қилинган.

13. Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида Конвенция (С87) 17.06.1948 (2016 йил 25 октябрда ратификация қилинган). Ўзбекистон Республикасининг 25.10.2016 йилдаги ЎРҚ-412-сон Қонунига мувофиқ ратификация қилинган.

### **Дарслик ва ўқув қўлланмалар**

1. Иноятов А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. –Т.: “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёти, 2002. – 384 б.

2. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Ўзбекистон Республикасида меҳнат шартномалари (контракт). Ўқув қўлланма. – Т.: Ўқитувчи, 1999. 528 б.

3. Гасанов М.Ю. Меҳнат дафтарчаси: юритиш ва ҳисобини олиб бориш. -Т.: “МЦФЭР-У Нашриёт уйи”, 2013. – 290 б.

4. Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. – Т.: Издательство “Lesson Press”, 2016. – 320 с.

5. Гасанов М.Ю., Сарымсакова Г.К. Правовое регулирования рабочего времени и времени отдыха. Учебное пособие. – Т.: ИПТД ООО “Фуқаролик жамияти”, 2017, – 256 с.

6. Мамасиддиқов М. Меҳнат муносабатларида етказилган моддий ва маънавий зарарни судда ундиришнинг назарий ва амалий муаммолари. Монография. – Тошкент: АКХМИ, 2008.

7. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. Учебник. – М.: ТК Велби, Проспект, 2005.

8. Турсунов Ю. Халқаро меҳнат ҳуқуқи ва Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигини такомиллаштириш муаммолари. Монография. – Т.: “Фан ва технология” нашриёти, 2009.– 192 б.

9. Смирнов Д.А. Нетипичные нормативно-правовые предписания в системе трудового права. – М.: Проспект, 2017.

10. Трудовое право. В 2-х т. Т.2. Общая часть. учебник для бакалавриата и магистратуры // Отв. ред. Ю.П. Орловский; ред.-сост.

Е.С.Герасимова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во:Юрайт, 2017.

11. Смирнов О.В., Снегирева И.О., Гладков Н.Г. Трудовое право. Учебник. 5-е изд.-М.:РГ-Пресс,2018.

12. Усманова М.А., Б.Исрайлов. Меҳнат ҳуқуқи. Ўқув-услубий мажмуа. – Т.: ТДЮИ, 2011. 462 б.

13. Меҳнат ҳуқуқий муносабатларидан келиб чиқадиган низолар. Амалий қўлланма. – Тошкент, “Baktria press”, 2016, 384 б.

### **WEB – ресурслар**

1. [http:// www.ilo.org](http://www.ilo.org)
2. <http:// www.prezident.uz>
3. <http:// www.gov.uz>
4. <http:// www.mehnat.uz>
5. <http:// www.lex.uz>
6. <https://www.norma.uz>
7. <http:// www.ziyonet.uz>
8. <http:// www.tsul.uz>



# МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ

## Дарслик

**Мухаррирлар:** Н.Ниязова, С.Тошева,  
К.Абдувалиева, Х.Юлдашева  
**Мусахҳиҳ:** Р.Юнусова  
**Техник муҳаррир:** А.Юлдашев

Босишга рухсат этилди 28.06.2018. Бичими 60x84 1/16  
Офсет қоғози. Ризограф усулда. Times гарнитураси.  
Шартли босма табағи 32.5. Нашр ҳисоб табағи 30,9.  
Адади 50 нусхада. Буюртма № 03-10.

«IMPRESS MEDIA» МЧЖ босмахонасида чоп этилди.  
Тошкент шаҳри, Қушбеги кўчаси, 6-уй.