

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
CHIRCHIQ DAVLAT PEDAGOGIKA UNIVERSITETI

R.Ikramov, B.Qandov

MEHNAT HUQUQI

Darslik

Toshkent – 2024

Taqrizchilar:

– Toshkent davlat yuridik universiteti “Mehnat huquqi” kafedrası mudiri, yuridik fanlar doktori;

G.G‘.G‘afforova – Chirchiq davlat pedagogika universiteti, “Milliy g‘oya, ma‘naviyat asoslari va huquq ta‘limi” kafedrası mudiri, proffesor, falsafa fanlari doktori

Ushbu darslikda mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish, O‘zbekiston mehnat qonunchiligining asosiy masalalari: mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishning predmeti, usuli, tamoyillari, ularning sub‘ektlari (ishtirokchilari), ijtimoiy sheriklik tomonlari mehnat shartnomalarini tuzish, o‘zgartirish va bekor qilish masalalari, xodimlar va ish beruvchilarning asosiy huquq va majburiyatlari yoritilgan, shuningdek, qonunchilik va sud amaliyotini rivojlantirish tendensiyalari yoritilgan. Asosiy e‘tibor mehnat qonunchiligiga kiritilgan yangiliklarni hisobga olgan holda belgilangan mehnat huquqining barcha asosiy institutlari - mehnat shartnomasi, ish vaqti va dam olish vaqtlari, ish haqi, kafolatlar va kompensatsiyalar, xodimlarning huquqlarini himoya qilish va boshqalarga qaratilgan.

CHDPU Gumanitar fanlar fakulteti “Milliy g‘oya, ma‘naviyat asoslari va huquq ta‘limi” yo‘nalishi “bakalavriat” bosqichida tahsil olayotgan talabalar va mehnat huquqi masalalariga qiziquvchilar uchun mo‘ljallangan.

KIRISH

Mehnat huquqi oliy ta'lim oluvchi talabalarning o'quv rejasiga kiritilgan fanlardan biridir. O'quv intizomi sifatida mehnat huquqi mehnat huquqi fanining asosiy qoidalarini o'z ichiga oladi. Fanning o'rganish ob'ekti mehnat munosabatlari va ular bilan bevosita bog'liq munosabatlarni huquqiy tartibga solishdir. Mehnat munosabatlari ish beruvchi va xodim o'rtasida ish haqi evaziga ish haqi to'lash bo'yicha o'rnatiladi va zamonaviy dunyoda milliardlab odamlar uchun asosiy daromad shakli hisoblanadi. Mehnat munosabatlarning keng tarqalganligi mehnat qonunchiligiga bo'lgan talabning sababidir.

Mazkur darslikda mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish masalalarini o'rganayotgan talabalarga yordam berish maqsadida mehnat qonunchiligining asosiy qoidalari ularni zamonaviy qo'llash amaliyoti bilan bog'lashda tizimli ravishda yoritilgan.

Darslikning mavzularida mehnat huquqi tushunchalari va toifalari yoritilgan; mehnat qonunchiligi bilan tartibga solinadigan munosabatlar doirasi va qo'llaniladigan tartibga solish usullari; mehnat huquqi tamoyillari va uning qo'llanilish doirasi; mehnat sub'ektlari va mehnat bilan bog'liq boshqa munosabatlar. Mehnat huquqining umumiy masalalaridan mualliflar o'quvchini mehnat munosabatlarini tartibga solishning alohida masalalariga va alohida huquqiy institutlarning o'ziga xos normalariga olib boradilar.

Ushbu darslikda talabalarga mehnat huquqi kursini o'zlashtirishga yordam berish uchun mo'ljallangan. Bo'lajak o'qituvchilarni mehnat qonunchiligining asosiy qoidalari bilan tanishtirish kasbiy vakolatlarni shakllantirishning zarur shartidir. Har bir mavzu bo'yicha nazariy masalalarni amaliyotdagi ba'zi hollardan misollar bilan ko'rsatishga harakat qilingan.

Mehnat huquqi kursini ikki qismga bo'lish mumkin: umumiy va maxsus. Umumiy qismni o'rganib, talabalar mehnat huquqining mehnatni huquqiy tartibga solish tamoyillari, mehnat huquqining manbalari, mehnat huquqi sub'ektlarining huquqiy holati va boshqalar kabi masalalarni o'zlashtiradilar. Maxsus qismga mehnat shartnomasi, ish vaqti va dam olish vaqti, ish haqi, mehnat intizomi,

javobgarlik, mehnatni muhofaza qilish va boshqalar kabi mehnat huquqi institutlari kiradi.

Talabalarni mehnat huquqi bo'yicha o'qitishning asosi O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini (bundan keyin - Mehnat kodeksi, MK) o'rganish bo'lishi kerak, shundan so'ng darslik matnidani, boshqa materiallardan tushuntirish izlash tavsiya etiladi. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga qo'shimcha ravishda, talabalar mehnat qonunchiligining turli masalalariga oid me'yoriy-huquqiy hujjatlarning mazmuni haqida tasavvur hosil qilishlari kerak: bandlik, kasaba uyushmalarining maqomi, mehnat sharoitlarini maxsus baholash va boshqalar. Xodimlar va ish beruvchilar vakillari tomonidan tuziladigan ijtimoiy sheriklik shartnomalariga alohida e'tibor qaratish lozim.

"Mehnat huquqi" fanining barcha asosiy mavzularini ochib bergan holda, mualliflar darslikni shunday qurishga intiladilarki, huquqni o'rganishda talabalar tomonidan o'rganilgan tushunchalar mehnat huquqi sohasining o'ziga xos xususiyatlari bilan bog'liq holda o'ziga xos mazmun bilan to'ldiriladi. Mehnat huquqining boshqa huquq sohalari va talabalarga o'qitiladigan iqtisodiy fanlar bilan bog'lanishiga e'tibor qaratiladi, bu esa ularning jamiyatda sodir bo'layotgan jarayonlarni tushunishida muhim ahamiyatga ega. SHu munosabat bilan qo'llanmada nafaqat qonun normalari, balki yuqori darajadagi o'rganish, huquqiy tartibga solish mexanizmlari va zamonaviy mehnat qonunchiligining rivojlanish tendensiyalarini bilishni talab qiluvchi murakkab, bahsli muammolar ham o'z aksini topgan. Talabalar mehnatni huquqiy tartibga solish bilan bog'liq munozarali masalalar bo'yicha o'z qarashlarini shakllantirishlari kerak.

Mualliflar hurmatli sharhlovchilarga, shuningdek, qo'llanmani tayyorlashda yordam bergan hamkasblariga o'z minnatdorchiligini bildiradi.

1-MAVZU. MEHNAT HUQUQI FANINING PREDMETI, MAQSAD VA VAZIFALARI

Reja:

1. Mehnat huquqining tushunchasi.
2. Mehnat huquqining predmeti va vazifalari.
3. Mehnat huquqi uslublari va tizimlari.
4. Mehnat huquqi va uning boshqa huquq sohalaridan farqi.

Mehnat huquqining tushunchasi. Jamiyatda kishilar o'rtasida vujudga keladigan munosabatlar ijtimoiy munosabatlar hisoblanib, ularning huquq normalari bilan tartibga solinadigan qismi huquqiy munosabatlar hisoblanadi. Mazkur huquqiy munosabatlar turli huquq sohaları tomonidan tartibga solinadi. SHulardan biri mehnat huquqi sohasidir. Ushbu huquq sohasi fuqarolarning erkin mehnat qilish va kasb tanlashga oid konstitutsiyaviy huquqlarini ro'yobga chiqarishda asosiy tartibga soluvchi bo'lib hisoblanadi.

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI KONSTITUTSIYASINING 37-MODDASIDA MUSTAHKAMLANGAN MEHNAT QILISH HUQUQI QUYIDAGI SHAKLLARDA AMALGA OSHADI:

a) ishga yollanish va mehnat shartnomasi tuzish;

b) davlat xizmatiga kirish (mudofaa va huquqni muhofaza qilish organlariga kontrakt asosida harbiy xizmatchi maqomida);

v) tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanish (yuridik shaxs ta'sis etgan holda yoki yakka tadbirkor);

g) erkin kasb bilan shug'ullanish (ijodiy ishlar, notijorat tashkilotlari faoliyatida beg'araz mehnat qilish);

y) o'zini-o'zi ish bilan ta'minlash (tomorqasida dehqon xo'ja-ligi tuzgan yoki tuzmagan holda);

j) qonun hujjatlariga zid kelmaydigan boshqa shakllarda, masalan fuqarolik-huquqiy shartnomalar tuzish orqali amalga oshirilishi mumkin

Mehnat huquqi – yollanma mehnatdan foydalanish sohasida vujudga keladigan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi huquq normalarining yig'indisi hisoblanadi.

Mehnat qilish huquqi turli shakllarda amalga oshirilsa-da, mehnat huquqi faqat yollanma mehnatdan foydalanish natijasida vujudga keladigan munosabatlarni tartibga soladi. Mehnat huquqi fani faqat ish beruvchiga mehnat shartnomasi tuzish orqali ishga yollanadigan, xodim maqomiga ega bo'lgan fuqarolarning ish beruvchilar bilan bo'ladigan o'zaro munosabatlarini tartibga soladi.

Umuman, “mehnat” va “yollanma mehnat” mehnat huquqining tayanch tushunchalari hisoblanadi.

Mehnat – moddiy va ma'naviy boyliklarni yaratishga qaratilgan ijtimoiy foydali faoliyatdir. Mehnat kategoriya hisoblanib, u mehnat huquqi, iqtisodiyot, sotsiologiya va boshqa fanlar tomonidan ham o'rganiladi.

Yollanma mehnat – ishchi kuchini (bilimi, malakasi, iqtidori) mulkdorga muayyan haq evaziga sotishdir. Bunda ishlab chiqarish qurollari va vositalari bilan ish kuchi birlashadi. Biroq e'tiborga olish lozimki, mehnat xalqaro mehnat standartlariga ko'ra tovar emas. Buning ma'nosi shundan iboratki, mehnat uning egasi bo'lgan insondan ajralmaydi, shuning uchun ishchi kuchining egasi har doim “himoyalaniishi” lozim.

Mehnat huquqining predmeti va vazifalari. Mehnat huquqi huquqning eng muhim sohalaridan biridir, chunki u mehnat sohasidagi ko'plab munosabatlarga ta'sir qiladi. Mehnat huquqining predmetini aniqlash uchun mehnat jarayonida qanday ijtimoiy munosabatlar rivojlanib, shu soha normalari bilan tartibga solinishini aniqlash kerak. An'anaga ko'ra, mehnat huquqining predmeti munosabatlarning ikki guruhidan iborat: 1) mehnat munosabatlari; 2) mehnatga oid munosabatlar. Bunday keng tarqalgan nuqtai nazar O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 1-moddasida o'z ifodasini topgan.

Mehnat munosabatlari mehnat huquqi predmetining asosini tashkil qiladi. Mehnat munosabatlari o'zining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatiga ko'ra turli ijtimoiy guruhlarning ishlab chiqarish jarayonida tutgan o'rnini, ularning mulkiy

munosabatlar bilan bog'liqligini, ishlab chiqarish mahsulotlarini taqsimlash munosabatlarini aks ettiradi. Ular moddiy va ma'naviy ne'matlar, xizmatlar (foydalanish qiymatlari, tovarlar) ishlab chiqarish jarayoniga vositachilik qiladi. Mehnat munosabatlarining iqtisodiy mohiyatini mehnat huquqi fani hisobga oladi. Mehnat munosabatlarining ob'ekti mehnat - ishlab chiqarish qurollari yordamida shaxsning moddiy va ma'naviy qadriyatlarni yaratish qobiliyatini amalga oshirish bilan bog'liq bo'lgan maqsadga muvofiq faoliyatdir. Mehnat huquqiy munosabatlarning boshqa ob'ektlaridan farq qiluvchi maxsus ob'ektdir. Uni narsalar bilan tenglashtirib bo'lmaydi, uni yaxshiroq vaqtgacha ushlab turolmaydi va eng yaxshi bozor sharoitida sotiladi. Xodim (jismoniy shaxs) va ish beruvchi (jismoniy yoki yuridik shaxs) mehnat munosabatlarining ishtirokchilari hisoblanadi. Ular o'rtasidagi munosabatlar shartnomaviy va qoplanadigan tamoyillar asosida quriladi. Mehnat munosabatlarining iqtisodiy mohiyatidan kelib chiqadiki, bu munosabatlar bo'lib, ularning mazmuni ish beruvchining manfaatlarini ko'zlab, uning rahbarligi ostida, uning ishlab chiqarish vositalari bo'yicha faoliyatdir. Shuning uchun bu munosabatlar o'tgan asrning boshlarida rus olimlari (L.S. Tal, L.F. Lyax) tomonidan qayd etilgan mustaqil (qaram) mehnat munosabatlari sifatida qaraladi. Mustaqil mehnatga, mulkdorlarning mehnatiga (masalan, yakka tartibdagi tadbirkorlar) asoslangan munosabatlar *mehnat huquqining predmetiga kirmaydi*.

Ijtimoiy mehnat munosabatlari doirasini aniqlashda ba'zi qiyinchiliklar "mehnat" tushunchasining ko'p qirraliligi bilan izohlanadi. Ba'zan mehnat munosabatlari mehnat faoliyati bilan bog'liq bo'lgan va boshqa huquq sohalari normalari bilan tartibga solinadigan yoki umuman huquqiy tartibga solishdan tashqarida bo'lgan barcha munosabatlarni o'z ichiga oladi (bog' uchashtasida ishlash, uy xo'jaligi). Mehnat qonunchiligini isloh qilish jarayonida ishlovchi mulkdorlar mehnatini tartibga solish masalasi muhokama qilindi. Ularning ishini alohida huquqiy tartibga solish bo'yicha takliflar kiritildi, buning sababini qonun chiqaruvchining o'zi keltirdi, chunki ba'zida u shartnoma turini to'g'ridan-to'g'ri ko'rsatishdan voz kechdi. Sudlarning pozitsiyasi yanada aniq edi - sud amaliyotida

xo‘jalik jamiyatlari ishtirokchilari (muassislari) o‘rtasidagi munosabatlar va bunday kompaniyalarning ishtirokchilari bo‘lgan xodimlarning mehnat munosabatlari ajratilgan.

**MEHNAT HUQUQINING PREDMETI BO‘LGAN MEHNAT
MUNOSABATLARI QUYIDAGILAR BILAN TAVSIFLANADI:**

- bu shartnoma munosabatlari, chunki ular mehnat shartnomasi asosida vujudga keladi;

- mehnat munosabatlarining obekti - mehnat (shaxsning unga bo‘lgan qobiliyatlarini ro‘yobga chiqarish faoliyati);

- bu oldindan belgilangan mehnat funktsiyasiga muvofiq muayyan turdagi ish;

- ish ish beruvchi tomonidan belgilangan ichki mehnat qoidalariga bo‘ysunish sharoitida xodim tomonidan shaxsan amalga oshiriladi.

Haqiqiy mehnat munosabatlaridan tashqari, mehnat huquqining predmeti, ta’kidlanganidek, mehnat munosabatlari bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan boshqa munosabatlarni, ya’ni mehnat munosabatlarini normal amalga oshirish uchun shart-sharoitlarni ta’minlashni o‘z ichiga oladi. Mehnat kodeksida mehnat munosabatlarining paydo bo‘lishi, mavjudligi va rivojlanishiga u yoki bu tarzda yordam beradigan to‘qqizta munosabatlar guruhi nomlanadi.

Mehnatni tashkil etish va mehnatni boshqarish sohasidagi munosabatlar ish beruvchi va ishchilar vakillik organining, birinchi navbatda kasaba uyushma organining ishtirokini nazarda tutadi. Ular ushbu munosabatlarga ichki mehnat tartib-qoidalarini, smena jadvallarini va dam olish jadvallarini ishlab chiqish va qabul qilish, ish vaqtining umumlashtirilgan hisobini yuritishda kiradilar; yangi mehnat standartlari, ish haqi va mukofot tizimlarini joriy etish bilan va hokazo.

Ish beruvchi bilan mehnat munosabatlari ishga joylashishdan oldin yoki unga hamroh bo‘lishi mumkin (masalan, ish beruvchi xodimlarning qisqarishi, attestatsiya natijalari bo‘yicha egallab turgan lavozimiga nomuvofiqligi, sog‘lig‘i

tufayli mehnat qobiliyatining pasayishi bilan xodimni ishga yollashga majbur bo'lganda).

Xodimlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirishga doir munosabatlar mehnat munosabatlari bilan birga keladi. Ish beruvchilar malakali ishchilar, ayniqsa, ko'k rangli ishchilar etishmasligini his qilib, ish joyida o'qitish va malaka oshirishni tashkil qiladi. Ijtimoiy sheriklik, jamoaviy muzokaralar, ko'p tomonlama shartnomalar va jamoaviy bitimlar tuzish bo'yicha munosabatlar murosaga, ijtimoiy tinchlikka erishishni ta'minlaydi. Ijtimoiy sheriklikning tomonlari xodimlar va ish beruvchilarning vakillari hisoblanadi.

Mehnat huquqini tartibga solish predmeti haqida gapirganda, huquqiy tartibga solish sohasidagi munosabatlar doirasi va mazmunining o'zgarishini ta'kidlab o'tish mumkin emas. Ishning "atipik" shakllari mavjud ("masofaviy ish", "shartli ish"), migrantlar ulushi ortib bormoqda, frilanserlar (dizaynerlar, rassomlar, stilistlar, rejissyorlar va boshqalar) va fuqarolik-huquqiy shartnomalar bo'yicha ishlaydigan shaxslar ulushi ortib bormoqda. Natijada mehnat qonunchiligi tanqidlar markazida bo'lib, uni o'zgartirish, moslashuvchanlikni oshirish bo'yicha takliflar ilgari surila boshlandi. Albatta, qonunchilikda vaziyat, iqtisodiy, ijtimoiy va boshqa ta'sir omillari etarli darajada aks ettirilishi kerak. Biroq o'z mehnati bilan milliy boylik yaratuvchi, qadriyatlardan foydalanadigan ishlab chiqaruvchilarning o'zini ham hisobga olmaslik mumkin emas. To'g'ri ta'kidlanganidek, iqtisodiyot inson salohiyatini yo'qotmasligi kerak. Mehnat huquqi qiyin bosqichni boshdan kechirmoqda, ammo bu rivojlanish, texnikani, tartibga solish usullarini takomillashtirish bosqichidir¹. Maxsus tartibga solish sub'ekti mavjudligi mehnat huquqining mamlakat huquq tizimida o'ziga xos o'rnini egallashiga imkon beradi.

Mehnat huquqi O'zbekiston Respublikasi milliy huquq tizimida o'ziga xos o'rin tutadigan huquq sohalaridan biri sifatida huquq tizimining mustaqil

¹Qarang: I.Ya. Kiselev. G'arb mamlakatlarida mehnat huquqining yangi ko'rinishi (industriyadan keyingi jamiyatga o'tish). – Moskva, 2003. – S. 67-72.

tarmog'ini tashkil etadi hamda ijtimoiy munosabatlarning bir xil guruxini tartibga soladi.

Milliy huquqning bir tarmog'i boshqa huquq tarmoqlaridan o'zining tartibga soladigan ijtimoiy munosabatlari turlari bilan farq qiladi va bunda huquqiy tartibga solish predmeti asosiy mezon bo'lib xizmat qiladi. "mehnat huquq atamasi tushunchasi bu huquq sohasi fuqarolarning mehnat qilish huquqlari, ularni amalga oshirilishi, mehnat bozori, unda ish beruvchilarning qatnoshuvi, xodim va ish beruvchi o'rtasidagi huquqiy aloqalar bilan bevosita bog'liq bo'lgan huquq sohasi ekanligi anglatadi.

Mehnat huquqi huquq tarmog'i sifatida bozor munosabatlari sharoitida hxodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi ijtimoiy munosabatlarga davlatning huquqiy yo'l bilan ta'sir o'tkazish, ushbu munosabat ishtirokchilari xattixarakterlarini huquq normalari yordamida tartibga solishga qaratilgandir.

Mehnat oid ijtimoiy munosabatlarni davlat tomonidan huquqiy tartibga solishdan ko'zlangan asosiy maqsad-fuqarolarning mehnat qilish huquqlarini kafolatlash va ro'yobga chiqarilishi uchun huquqiy shart-sharoit yaratish orqali ta'minlash, shu asosda davlat va jamiyat taraqqiyoti, inson farovonligi erishishdan iborat.

Bozor munosabatlariga o'tilishi bilan mehnat qonunchiligida ham jiddiy o'zgarishlar yuz beradi va huquqiy tartibga solish chog'ida mulkchilik sohasida yakka xokimligi, davlat asosiy ish beruvchi, fuqarolar esa xodimlardan iborat degan eski qarashlarga barxam beriladi, xilma-xil mulkchilik shaklga tayanuvchi korxona va tashkilotlarda xodimlar hamda ish beruvchilarning o'zaro tengligi, mehnat qilishning ixtiyoriy, erkinligi tamoyillari joriy etiladi.

Tashqi dunyo predmetlariga ta'sir qilish orqali uni o'zgartirish, zarur sifat ko'rsatkichlari berish tarzidagi faoliyat sifatida inson hayotining asosini tashkil qiladi va uning ehtiyojlarini qondirishning bosh manbaidir. Insonning juda ko'p sohalarda amalga oshiriladigan ijtimoiy faoliyati mehnat faoliyatidan iborat. Ammo, ularning bari mehnat huquqining predmeti bo'lib hisoblanavermaydi.

Bundan tashqari, mehnat huquqiy texnologik jarayonlarni emas, balki birgalikda mehnat qilish chog'ida insonlar o'rtasida, xodimlar bilan ish beruvchi o'rtasida vujudga keladigan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladi, bu munosabat qatnashchilari huquqlari, majburiyatlari, javobgarliklarini belgilab qo'yish yo'li bilan ularning xatti-xarakatlarini huquqiy me'yorlaydi. Shunga ko'ra ijtimoiy kooperasiyalanmagan xoldagi mehnat bilan shug'ullanuvchi va boshqalar mehnati mehnat huquqining predmeti bo'lib hisoblanmaydi.

Shuningdek, muayyan mulkdorlarning o'zaro shirkat tashkil qilish, birlashish asosidagi mehnati (muayyan jamiyatga a'zolik, uning faoliyatida o'z mehnati bilan qatnashish) ham mehnat huquqining predmeti doirasiga kirmaydi.

Davlat xizmatchilarinig muayyan toifalari (harbiy xizmatchilari va boshqa ayrim toifaga mansub davlat xizmatlari) mehnati ham ma'muriy-huquqiy aktlar bilan tartibga solinadi va bu sohadiga ijtimoiy munosabatlar ham mehnat huquqi predmeti jumlasiga taalluqli emasligi belgilab qo'yilgan.

Shunday qilib, mehnat huquqining predmeti deganda fuqarolarning va ish beruvchilarning (tadbirkorlik sub'ektlarining) mehnatbozorida qatnashishlari orqali yollanish - ishga yollashga asoslangan, mehnat qonunchiligi normalari bilan tartibga solinadigan ijtimoiy munosabatlar nazarda tutiladi.

Mehnat huquqi bilan tartibga solinadigan ijtimoiy munosabatlar orasida mehnat munosabatlari, ya'ni ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatish, boshqaruv jarayonidagi mehnat kooperasiyasi asosida tashkil qilingan mehnatga oid ijtimoiy munosabatlar etakchi o'rinni egallaydi.

Mehnat munosabatlari har qanday jamiyatda ob'ektiv xususiyatga ega va insonlarning tabiyatga tevarak-atrof predmetlariga irodaviy, maqsadli, ongli ta'sir etish tufayli yuzaga keluvchi ijtimoiy voqeylik sifatida huquqiy tartibga solinishi zarur. Chunki mehnat munosabati noma'lum ko'pchilik o'rtasida vujudga keladigan ijtimoiy aloqalar sifatida o'zaro muvofiqlashtirishni, rollar va vazifalar aniq taqsimlangan, ularni bajarilishi davlat majburlovchi kuchi bilan ta'minlangan, qonun normalari bilan ishonchi himoyalangan bo'lishi talab etiladi.

Mehnat huquqining predmeti qanday munosatlarni tartibga soladi, degan savolga javob beradi.

Mehnat huquqining predmeti – mehnat munosabatlari va u bilan bog'liq hosila munosabatlardir.

Mehnat munosabatlari – O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi, mehnat va jamoa shartnomalarida nazarda tutilgan huquq va majburiyatlarni amalga oshirish natijasida ish beruvchi va xodim o'rtasida vujudga keladigan munosabatlar hisoblanadi.

Mehnat bilan bog'langan hosila munosabatlar – mehnat munosabatlaridan oldin yoki bir vaqtda yoxud undan keyin vujudga keladigan ijtimoiy-mehnat munosabatlaridir. Mazkur munosabatlarga quyidagilar kiradi:

- ishga joylashtirishga oid munosabatlar;
- ijtimoiy sherikchilikka oid munosabatlar;
- kasbiy tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirishga oid munosabatlar;
- mehnat qonunchiligi va mehnat muhofazasiga rioya qilish ustidan nazorat;
- mehnat nizolarini ko'rib chiqish bo'yicha munosabatlar.

Mehnat huquqining maqsadi. mehnat faoliyatini amalga oshirish sohasida yuzaga keladigan munosabatlarni huquqiy tartibga solishga oid umumiy bilimlar majmuasini o'zlashtirish; mehnat sohasidagi huquqiy munosabatlarning o'ziga xos xususiyatlarini ifodalovchi asosiy tushuncha va kategoriyalar haqida tasavvur hosil qilish; kelgusi amaliy faoliyat uchun zarur bo'lgan huquqiy bilimlar mohiyatini aniqlashga qaratilgandir.

Mehnat huquqining vazifalari. mehnat huquqi nazariyasi, uning huquqiy kategoriyalari va tushunchalarini, huquq institutlarida namoyon bo'lish xususiyatlarini o'rganish; mehnat sohasini huquqiy tartibga solishning asosiy tamoyillarini ko'rib chiqish; mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi milliy qonunchilik va xalqaro huquqiy hujjatlarning asosiy mazmunini o'rganish va tahlil qilish; talabalar tomonidan huquqni qo'llash faoliyatiga oid ko'nikmalarni sudlarda

mehnat nizolarini ko'rishda o'z qarashlarini shakllantirish orqali ega bo'lish; talabalarda sudgacha bo'lgan bosqichda yakka va jamoaga doir mehnat nizolarini hal qilishda huquqni himoya qilishga oid bilimlarni shakllantirish, mustaqil ta'lim orqali talabalarning mustaqil o'rganishiga ko'maklashishni nazarda tutadi.

Mehnat qonunchiligi usuli. Huquqiy tartibga solish usuli - bu ijtimoiy munosabatlarning ma'lum bir sohasiga ta'sir qilish usullari to'plami. Bu munosabatlar qanday tartibga solinganligini ko'rsatadi, tegishli huquq sohasi normalarini jamoat munosabatlarida qo'llashning o'ziga xos xususiyatlari nuqtai nazaridan tavsiflaydi. Mehnat huquqi mustaqil sohadir, chunki u o'ziga xos tartibga solish predmetiga ega bo'lib, o'ziga xos, ushbu sohaga xos tartibga solish usullarini talab qiladi.

Ilmiy va o'quv adabiyotlarida mehnat munosabatlarini tartibga solish uslubiga qarashlar birligi mavjud emas. Mehnat sohasida vujudga keladigan ijtimoiy munosabatlar o'zgargani uchun mehnat huquqining usuli ham o'zgarib bormoqda. Davlat aralashuvi zaiflashdi va xususiy huquqqa xos bo'lgan umumiy ruxsat etilgan tamoyillar kengayib bormoqda.

Mehnat huquqining uslubi. Turli huquq tarmoqlari ijtimoiy munosabatlarini tartibga solishda o'z oldiga qo'yilgan maqsad hamda vazifalarga mos ravishda turli vositalari hamda usullaridan foydalaniladi. Bunda ommaviy huquq sohalarida davlat majburlov vosita hamda sohalarida davlat majburlov vosita hamda usullari, imperativ normalar keng qo'llanilsa, xususiy huquqiy fanlarda huquqiy munosabat ishtirokchilari erki, xoxshi bilan belgilanadigan qoidalar, shartnoma hamda kelishuvlaridan foydalaniladi.

Mehnat huquqi ommaviy huquqiy xususiyatga ham (eng muhim mehnat huquqlari va kafolatlarini davlat tomonidan qonun xujjatlarida mustaxkamlab qo'yilganligi hamda ish beruvchining majburiyati sifatida belgilanganligi, huquqiy javobgarlik nazarda tutilganligi va boshqalar), xususiy huquqiy jihatlari ham bo'lgan huquq tarmog'i sifatida ommaviy-huquqiy usullaridan ham, xususiy huquqiy vositalaridan ham foydalanadi.

**MEHNAT HUQUQINING METODLARI UCHUN XOS BO'LGAN
JIHATLAR QUYIDAGILARDAN IBORAT:**

- imperativ va dispozitiv tartibga solishning uyg'unlashgan holda qo'llanilishi;
- markaziy, lokal va shartnomaviy usullarning uyg'unlashgan holda qo'llanilishi;
- sub'ektlarning huquqiy maqomida tenglik va bo'ysunganlikning uyg'unlashgan holda qo'llanilishi;
- mehnatni huquqiy tartibga solishda birlik va differentsiatsiya;
- mehnat huquqlarini himoya qilishni o'ziga xos usullarining mavjudligi.

Mehnat huquqining mustaqil huquq va fan sohasi sifatida amal qilishi uchun uning o'ziga xom metodlari bo'lishi talab etiladi.

Mehnat huquqining metodi – mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishda qo'llaniladigan usullar va vositalar yig'indisi hisoblanadi.

Mehnat huquqining usuli, bu-mehnatga oid munosabatlarni huquq normalari orqali tartibga solish chog'ida qo'llaniladigan chora vavositalar majmuidan iboratdir.

Mehnat huquqning usuli mehnat munosabatlarini tartibga solishning quyidagi vositalarni nazarda tutadi:

Birinchi usul. Mehnatga oid munosabatlarni tartibga solishda markazlashgan hamda lokal vositalarini birga qo'llash. Markazlashtirilgan vositalardan foydalanish davlat huquqiy (ommaviy huquqiy) usul bo'lib, unga ko'ra davlat turli qonun hamda boshqa qonun xujjatlari qabul qilish yo'li bilan ijtimoiy mehnat munosabatlarini tartibga soladi bozor munosabatlarini tartibga soladi, bozor munosabatlari sharoitda fuqarolarning erkin mehnat qilish, kasb tanlash, xavsiz va adolatli mehnat sharoitlarida ishlash, kamsitishlardan xoli bo'lish huquqlarini ta'minlaydi, ish beruvchilarning o'zboshimchaliklaridan xodimlarni himoya qiladi va ayni paytda tadbirkorlik sub'ekti bo'lgan ish beruvchilarni ham ayrim xodimlar tomonidan.

Sodir etilishi mumkin bo'lgan suitemollardan, g'ayriqonuniy tajovuzlardan muxofaza qiladi.

Xodimlar huquq hamda kafolatlarining eng quyi darajasi markazlashtirilgan tartibda belgilab qo'yiladi.

Markazlashtirilgan tartibda (davlat yo'li bilan) o'rnatilgan normativ-huquqiy qoidalari ayrim tarmoq, korxona xusuiyatlari e'tiborga olinib aniqlashtirilish vazifasi lokal normativ xujjatlar yordamida amalga oshiriladi.

Lokal normativ xujjatlar, bu-korxona tashkilotning bevosita o'zida ish beruvchi tomonidan (xodimlar vakillik organi bilan kelishib) qabul qilinadigan xujjatlardan iborat bo'lib (jamoat shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari, nizom va yo'riqnomalar), ular mehnatga oid qonun xujjatlariga zid kelmasligi, xodim mehnat huquqiy ahvolini qonunlardagidan yomonlashtirib yubormasligi, kamsitishni nazarda tutmasligi lozim.

Xodimlarning qonundagidan afzal mehnat huquqlari hamda qo'shimcha kafolatlari aynan lokal normativ xujjatlar bilan mustaxkamlanadi.

Mehnat munosabatlarni lokal tartibga solish odatda shartnomaviy yo'l bilan (ish beruvchi va xodimlar vakillik organi birgalikda, kelishib qabul qiladigan xujjatlar orqali) amalga oshiriladi.

Mehnat munosabatlarini markazlashtirilgan va lokal usullarda tartibga solishning mohiyati O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 4-moddasida belgilab qo'yilgan.

Ikkinchi usul. Mehnatga oid ijtimoiy munosabatlarni tartibga solishning yaxlitligi va tabaqalanganligi.

Mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishning yaxlitligi davlat tomonidan markazlashtirilgan usulda qabul qilinadigan qonun xujjatlarida barcha mulkchilik shakllaridagi, barcha tarmoqlardagi, barcha mintaqalardagi korxona va tashkilotlar uchun bir xil, umumiy naormalarni qo'llanilishida, xodimlar mehnat huquqlari va sharoitlariga oid bir xil ko'rsatkichlarni nazarda tutilishida aks etadi.

Mehnat munosabatlarini tartibga solishning yaxlitligi mamlakatimizda xodimlarga mehnat munosabatlari chog'ida ta'minlab berilishi lozim bo'lgan umumiy darajani nazarda tutadi.

Yaxlit xolda huquqiy tartibga solish usuliga tayanilgani holda uni tabaqalab (ayrim tarmoq, mintaqa, korxonalar guruhi, xodimlarning u yoki bu toifasi va boshqalar) tartibga solish amalga oshirilmoqda.

Mehnat munosabatlarini tabaqalangan xolda tartibga solish, usuli ob'ektiv hamda sub'ektiv omillarga tayanishini nazarda tutadi. Bunday omillar julasiga;

Ishlab chiqarish xususiyati (masalan, sanoat korxonasi yoki qurilishi korxonasi);

Xodimlarning fizalogik o'ziga xosliklari (masalan ayollar mehnati, o'smirlar mehnati, nogironlar mehnati va xakozo);

Korxonaning joylashgan xududi (iqlim yoki tabiiy og'ir (noqulay sharoitlar) xususiyatlari;

Kasb yoki vazifalarning o'ziga xos xususiyati (masalan Ishchilar va xokozo);

Korxona mulkchilik shakli (masalan aksiyadorlik korxonasi yoki xususiy korxona) kabilar kiradi.

Uchinchi usul. Mehnat munosabati ishtirokchilarining teng huquqliligi va korxonada joriy qilingan ichki mehnat tartibi qoidalariga rioya qilishlari. Mehnat bozorida o'zaro teng ichki sub'ektni: bir tomondan mehnat qilish salohiyatiga ega fuqaroning jarayonida yollanma mehnatni qo'llashga muhtoj ish beruvchining uchrashishi natijasida mehnat munosabatlari yuzaga keladi.

Ijtimoiy sherikchilik munosabatlarida ham ish beruvchi va xodimlar vakillik organi o'zaro teng huquqlidirlar.

To'rtinchi usul. Mehnat munosabatlarining shartnomaviylikka asoslanishi va unda o'zaro munosabatlarining eng muhim shartlarini belgilab qo'yilishi. Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvi ham mehnat munosabatlarining shartnomaviy xususiyatlarini aks etdiradi.

Beshinchi usul. Mehnat huquqlarini himoya qilish, buzilgan huquqlarni tiklashning o'ziga xosligi (masalan. Mehnat nizolari komissiyasi orqali, suda o'ziga xos muddat va tartiblarda va xokazo).

Shunday qilib, mehnat huquqi usullari bu sohadagi munosabatlarning o'zaro tenglik, ixtiyoriylik, shartnomaviylik mehnat munosabatlarini tartibga solinishida xodimlar (o'z vakillik organi orqali) qatnashuvi, markazlashgan hamda lokal vositalar qo'llanilishikabilar bilan diqqatga sazovordir.

Mehnat huquqining tizimi. O'zbekiston Respublikasi milliy huquqi tizimi ijtimoiy munosabatlarning o'zaro bir xil guruxlarini tartibga soluvchi alohida huquq sohalardan iborat. Bugungi kunda O'zbekiston Respublikasida ellika yaqin huquq sohalari mavjudligi qayd etilmoqda.

Mehnat huquqi – huquq sohasi hamda qonunchilik tarmog'i sifatida ichki elementlarning o'zaro bog'liqligi va yaxlitligi Bilan diqqatga sazovordir. Huquq sohasi tizimi ushbu huquq sohasiga taalluqli huquq normalarni muayyan tartibda joylashtirilishidan iboratdir. Bunday tizimlashgan huquq institutlari, ya'ni sohaga nisbatan xususiyoq belgiga ega normalarni birlashtiruvchi guruhdan iborat. masalan, mehant shartnomasi, dam olish vaqti, mehnatga xaq to'lash va boshqalar huquq institutlaridir.

Ayni paytda huquq institutlari o'z mazmun-mohiyatiga ko'ra umumiy va maxsus qismlarga bo'linadi. Umumiy qismida mehant munosabatlarini tartibga soluvchi umumiy (universal) normalar birlashgan. Maxsus qismi esa konkret mehnat munosabatlarining u yoki bu turini (masalan ish vaqti mehnat intizomi, mehnat muxofazasi va boshqalar) tartibga soladi.

O'zbekiston Respublikasi mehnat huquqi tizimi quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- a) mehnat huquqining prinsiplari;
- b) Mehnat huquqining manbaalari;
- v) ijtimoiy sherikchilik;
- g) Ishga joylashtirish va mehnat bozori;
- d) Mehnat shartnomasi;

- e) ish vaqti;
- j) dam olish vaqti;
- z) Mehnat xaq to'lash;
- i) kafolatli va kompensatsiya to'lovlari;
- k) mehnat intizomi;
- l) mehnat muhofazasi;
- m) moddiy javobgarlik;
- n) ayrim toifadagi xodimlarga beriladigan qo'shimcha kafolatlar;
- o) mehnat inzolari;
- p) ayrim toifa xodimlar mehnat munosabatlarini tartibga solishning xususiyatlari;
- r) mehnat qonunchiligiga amal qilishni tekshirish va nazorat qilish.

Mehnat huquqi fani tizimidan mehnat qonunchiligi tarmog'i tizimi farq qiladi va qonunchilik normalarining muayyan tartibda joylashtirilishini anglatadi. Ular o'rtasida umumiylik va o'xshashliklar mavjud.

Mehnat huquqi fan sohasi sifatida predmetga xos umumiy xususiyatlarga ega bo'lgan, ammo nisbatan mustaqil tarkibiy birliklar (huquq institutlari), normalar yig'indisidan iborat bo'lib, ular yaxlit holda mehnat huq uqining tizimini tashkil qiladi.

Mehnat huquqining tizimi – yagona huquq sohasini tashkil etuvchi va nisbiy mustaqil tashkiliy tuzilishga, huquq institutlariga ega bo'lgan huquq normalari yig'indisidir.

Mehnat huquqining *umumiy qismi* tarkibiga fanning predmeti, uslublari, tamoyillari, manbalari, huquqiy munosabat va uning mohiyati, ijtimoiy sherikchilik va uni amalga oshirilish shakllari, mehnat munosabatlari sub'ektlari va ularning huquqiy maqomi, jamoa shartnoma va kelishuvlari tuzilishi, bajarilishi bilan bog'liq bo'lgan institutlar kiritilgan bo'lib, ular mehnat huquqining maxsus qismiga oid munosabatlarni tartibga solinishida muayyan ahamiyatga ega bo'ladi.

Mehnat huquqining *maxsus qismi* mehnat munosabatlarining predmeti bo'yicha aniq maqsadga yo'naltirilgan, konkret turini ifodalovchi institutlar hamda umumlashtiruvchi tushunchalarni o'z ichiga qamrab oladi.

Mehnat huquqining maxsus qismi institutlarini quyidagilar tashkil etadi:

1. Aholini ishga joylashtirish;
2. Mehnat shartnomasi;
3. Ish vaqti va dam olish vaqti;
4. Mehnatga haq to'lash;
5. Kafolatli va kompensatsiya to'lovlari;
6. Mehnat intizomi;
7. Mehnat muhofazasi;
8. Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi;
9. Mehnat nizolari va ularni ko'rib hal qilish.

Mehnat huquqi tarmog'i va mehnat qonunchiligi tizimlari o'rtasida muayyan farq mavjudligini ta'kidlab o'tish lozim. Mehnat huquqi tizimi asosan huquqiy normalar majmuasini o'z ichiga qamrab olsa, mehnat qonunchiligi tizimi esa mehnatga oid barcha hujjatlarni qamrab oladi.

Mavzu bo'yicha nazorat savollari:

1. Mehnat huquqining predmetini qanday munosabatlar tashkil qiladi?
2. Mehnat huquqiy munosabatlarni boshqa huquqiy munosabatlardan (fuqarolik-huquqiy, ma'muriy huquqiy, ijtimoiy ta'minotga oid huquqiy munosatlardan) farqlovchi asosiy xususiyatlari nimalardan iborat?
3. Kimlar mehnat huquqining sub'ektlari bo'la oladi va ularni sub'ekt sifatida tan olish shartlari nimalardan iborat?
4. Mehnat huquqning prinsiplari deganda nimani tushunasiz va mehnat huquqining qanday prinsiplari mavjud?
5. Mehnat huquqining manbalari deganda nimani tushunasiz va ushbu huquq sohasini huquqiy tartibga solishda qanday o'ziga xos manbalar amal qiladi?
6. Mehnat huquqning prinsiplari deganda nimani tushunasiz va mehnat huquqining qanday prinsiplari mavjud?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: “Adolat”, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “YUridik adabiyotlar publish. 2024. – B.416.
3. Ziyadullaev M.D. Delikt majburiyatlar: Ijtimoiy ta'minotga oid huquqiy muammolar // Monografiya. – Toshkent: TDYUU, 2015.
4. Gasanov M.YU., Sokolov E.A. Mehnat shartnomasi (kontrakt). – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”, 1996.
5. Kiselev I.YA. Trudovoe pravo Rossii i zarubejnyx stran. Mejdunarodnye normy truda. – Moskva: Eksomo, 2005.
6. Inoyatov A. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”, 2002.
8. Inoyatov A.A. O'zbekiston Respublikasining mehnat huquqi. – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”, 2002.
9. Mehnat huquqi. Mualliflar jamoasi. Darslik. – Toshkent: Toshkent davlat yuridik universiteti, 2018. – B.516.
10. Mehnat huquqi. Mualliflar jamoasi. O'quv qo'llanma. – Toshkent: O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi. 2014. - 261 bet.
11. Mehnat huquqi. Darslik. Mas'ul muharrir: prof. M.A.Usmanova. – Toshkent: TDYUU nashriyoti, 2019. – 521 bet.
12. Tursunov I. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga sharh. – Toshkent: “Adolat”, 2018. – B.864.
13. Usmanova M., Tursunov YU. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: TDYUI, 2009.
14. O'zbekiston yuridik ensiklopediyasi. – Toshkent: TDYUI, 2009.
15. www.mehnat.uz

2-MAVZU. MEHNAT HUQUQI FANINING ASOSIY TAMOIYILLARI VA MANBALARI

Reja:

1. Mehnat huquqining manbalari.
2. Mehnat huquqi fani prinsiplarining umumiy tavsifi.
3. O'zbekiston Respublikasida mehnat huquqi tamoyillari tushunchasi va ularning ahamiyati.

Huquq manbasi deganda umumiy ma'noda huquqni ifoda etilish shakli tushuniladi. Huquq manbasi muayyan bir rasmiy shaklga ega bo'lishi uchun bunday manba davlat tomonidan e'tirof etilishi va tegishli huquq ijodkorligini amalga oshiruvchi vakolatli organlar tomonidan rasman e'tirof etilishi, ya'ni mustahkamlab qo'yilishi kerak.

Mehnat huquqining manbalari – mehnat huquqi normalarining ifodalanish shakllari bo'lib, unda vakolatli organlarning ijtimoiy munosabatlarni tartibga solish bo'yicha erk-xohishi o'z aksini topadi.

MEHNAT HUQUQINING MANBALARINI QUYIDAGICHA TASNIFLASH MUMKIN:

- vakolatli davlat organlari va mansabdor shaxslar tomonidan qabul qilingan normativ-huquqiy hujjatlar;

- ijtimoiy sherikchilik hujjatlari;

- ish beruvchi tomonidan qabul qilinadigan normativ-huquqiy hujjatlar;

- xalqaro huquqning umum tan olingan printsip va normalari, shuningdek xalqaro shartnomalar.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 1-moddasiga asosan, O'zbekiston Respublikasida mehnatga oid munosabatlar mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari, jamoa kelishuvlari, shuningdek jamoa shartnomalari va boshqa lokal normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi. Mehnat to'g'risidagi qonun

hujjatlari ushbu Kodeks, O'zbekiston Respublikasi qonunlari va Oliy Majlis qarorlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, Qoraqalpog'iston Respublikasi qonunlari va Jo'qorg'i Kenges qarorlari, O'zbekiston Respublikasi Hukumatining hamda Qoraqalpog'iston Respublikasi Hukumatining qarorlari, davlat hokimiyatining boshqa vakillik va ijroiya organlari o'z vakolatlari doirasida qabul qiladigan qarorlardan iboratdir. Mulkchilikning barcha shaklidagi korxonalar, muassasalar, tashkilotlarda, shuningdek ayrim fuqarolar ixtiyorida mehnat shartnomasi bo'yicha ishlayotgan jismoniy shaxslarning mehnatga oid munosabatlari mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi.

Boshqa huquq sohalaridan farqli ravishda lokal normativ hujjatlar, ya'ni ish beruvchilar va xodimlar vakillik organlari tomonidan ishlab chiqilgan va bevosita korxona, muassasa, tashkilotlarda joriy qilingan turli normativ hujjatlar (jamoalar shartnoma va kelishuvlari, ichki mehnat tartibi qoidalari, turli-tuman nizom hamda ustavlar va boshqalar) ham mehnat huquqining manbalari qatoriga kiradi.

Shuningdek, garchi mehnat huquqining manbalari qatoriga kiritilmagan bo'lsa-da, mehnat shartnomasi, ish muomalasi odatlari, sud qarorlari ham mehnat munosabatlarini tartibga solishda katta ahamiyat kasb etadi.

Mehnat huquqi manbaini o'rganish paytida uning vujudga kelish xususiyatlari, fuqarolarning ijtimoiy huquqlarini muhofaza qilishga qaratilganligi e'tiborga olinmog'i lozim. Mehnat huquqi manbaining vujudga kelishida xodimlarning vakillik organlarida faol ishtirok etishlari, bu manbalar orasida tarmoq, korxona, tashkilotlarning bevosita o'zida ishlab chiqiladigan lokal me'yorlar salmoqli o'rin tutishi, mehnat huquqiga oid me'yorlar eng ko'p tabaqalanganligi kabi (mehnat sharoitlariga, aholi yoshiga, jinsiga, tarmoq xususiyatlariga, tabiiy iqlim va boshqa sharoitlarga, boshqa o'ziga xos sharoitlarga ko'ra) ularning o'ziga xos xususiyatlaridan iboratdir.

Mehnat huquqi manbalari qonunlar va qonun asosida qabul qilinadigan boshqa huquqiy hujjatlardan iborat bo'lishi mumkin. Qonunlar o'z navbatida Konstitutsiya va amaldagi qonunlardan iborat bo'lishi mumkin. Mehnat

huquqining bosh manbai O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi bo'lib, unda har qanday fuqarolarning barcha ijtimoiy-iqtisodiy hamda boshqa huquqlari, jumladan eng asosiy tabiiy huquqlaridan hisoblanuvchi erkin mehnat qilish, dam olish, mehnatga yarasha ish haqi olish, adolatli va qulay ish sharoitlarida mehnat qilish, mehnat huquqlari amalga oshirilishining kafolatlanishi, samarali tarzda himoya qilinishi nazarda tutilgan².

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi mamlakatimizning Asosiy Qonuni sifatida mehnat qonunchiligining shakllanishi va rivojlanishi uchun tabiiy yuridik negiz sifatida xizmat qiladi. Har qanday qonun, qonun hujjatlari yoki boshqa harakatlar O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi qoidalariga zid bo'lishi mumkin emas.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyaning 15-moddasida uning so'zsiz ustivor ekanligi aytilgan. Unda inson huquqlari va erkinliklari eng oliy qadriyat ekanligi, barcha davlat organlari, ularning mansabdor shaxslari o'z kundalik faoliyatlarida unga so'zsiz amal qilishlari shart ekanligi, inson huquqlariga oid xalqaro huquqiy hujjatlar (ayniqsa, «Inson huquqlari Umumjahon Deklaratsiyasi», «Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risida»gi Xalqaro Pakt va boshqalar) O'zbekiston Respublikasining huquq tizimi tarkibiga kirishligi qayd etilgan. Konstitutsiya oliy yuridik kuchga ega bo'lgan akt sifatida mehnat huquqi manbalari shakllantirilishi va rivojlantirilishida huquqiy zamin bo'lib xizmat qiladi.

Mehnat huquqi manbalari hisoblanadigan qonunlar orasida O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik Palatasi tomonidan 2021 yil 14 oktyabrda, Senat tomonidan 2022 yil 17 martda maqullangan va 2023 yil 30 apreldan amalga kiritilgan O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi etakchi o'rin tutadi. Mazkur Kodeks tarkibiy tuzilishiga ko'ra Umumiy va maxsus qism, 34 bob, 581 moddadan iborat. Unda mamlakatimizda yuzaga keladigan barcha asosiy mehnat munosabatlarini tartibga solishga qaratilgan tartib-qoidalar, qonun normalari jamlangan.

² O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: “O'zbekiston”, 2023. – B.128.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmonlari mehnat huquqi manbalaridan hisoblanib, mehnat munosabatlarning eng muhimlari ana shu hujjatlar bilan tartibga solinadi va huquqiy hujjatlarning ushbu shakli yuz bergan jiddiy o'zgarishlarni ifodalaydi. Mehnat huquqining eng muhim masalalari bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qabul qilgan qaror va farmoyishlar alohida o'rin tutadi.

Boshqa idoraviy hujjatlar ham mehnat huquqining manbai sanaladi. Bular orasida O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, Moliya vazirligi, Sog'liqni saqlash vazirligi va boshqa boshqaruv tashkilotlari chiqaradigan me'yoriy hujjatlarning salmog'i katta. Masalan, O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi tomonidan tasdiqlangan ichki mehnat tartibining Namunaviy qoidalari³, «Xotin-qizlar mehnati qo'llanilishi ta'qiqlagan mehnat sharoiti noqulay bo'lgan ishlar ro'yxati»⁴, «Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to'g'risidagi yo'riqnoma»⁵ va boshqalar shular jumlasidandir.

Vazirliklar va idoralar tomonidan chiqariladigan me'yoriy xarakterga ega bo'lgan, boshqa fuqarolar va yuridik shaxslar uchun huquq va majburiyatlarni yuzaga keltiruvchi me'yoriy hujjatlar belgilangan tartibda Adliya vazirligida huquqiy ekspertizadan o'tkazilib, davlat ro'yxatidan o'tkazilganidan keyingina yuridik kuchga kiradi⁶.

O'zbekiston Respublikasining mahalliy hokimiyat organlari to'g'risidagi qonuniga muvofiq tuman, shahar, viloyat (Toshkent shahar) hokimliklari tomonidan o'z vakolatlari doirasida qabul qilingan qarorlar ushbu hududlardagi barcha shaxslar uchun majburiy kuchga ega va mazkur mahalliy hokimiyat organlari mehnatni tashkil etish, muayyan sharoitlar belgilash va boshqa masalalarga oid

³ O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 1999 yil 14 iyunda 746-son bilan ro'yxatga olingan «Namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalari».

⁴ O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining 2019 yil 10 iyunda 865-son bilan ro'yxatga olingan "Ayollar mehnati to'liq yoki qisman qo'llanilishi taqiqlanadigan mehnat sharoiti noqulay bo'lgan ishlar ro'yxatini o'z kuchini yo'qotgan deb topish to'g'risida" qarori.

⁵ «Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to'g'risidagi Yo'riqnoma» T., 1998 yil. Alohida nashr. 1998 yil 29 yanvarda 402-son bilan ro'yxatga olingan (2001 yil 19 maydagi 402-2 tartib raqami bilan qo'shimcha va o'zgartirishlar kiritilgan).

⁶ O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 9 oktyabrda 469-sonli «Vazirliklar, Davlat qo'mitalari va idoralar me'yoriy hujjatlari qonuniyligini ta'minlash to'g'risida»gi qarori va unga 2000 yil 19 mayda kiritilgan o'zgartirish.

mehnat huquqining manbai sanaluvchi me'yoriy hujjatlar chiqarishlari mumkin (masalan, korxonalar ish rejimini belgilash va h.k.).

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 5-moddasi, 3-qismida ta'kidlanganidek, «qonunlardagiga nisbatan qo'shimcha mehnat huquqlari va kafolatlari boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan shartnoma yo'sinidagi hujjatlar (jamoalar kelishuvlari, jamoalar shartnomalari, boshqa lokal hujjatlar), shuningdek xodim va ish beruvchi o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi bilan belgilanishi mumkin», ya'ni xodimlar uchun mehnat huquqlari va kafolatlari kamida qonunlarda belgilangan darajada bo'lishi lozim va bu huquqlar hajmi jamoalar shartnomalari, jamoalar kelishuvlari, boshqa lokal hujjatlar mehnat huquqining o'ziga xos va mustaqil manbai hisoblanadi. Korxonalarda qabul qilinadigan jamoalar shartnomalari, ichki mehnat tartibi qoidalari, mansab yo'riqnomalari va boshqalar lokal normativ hujjatlarning tipik ko'rinishlaridandir.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 10-moddasiga ko'ra, “Agar O'zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomasida xodimlar uchun O'zbekiston Respublikasining mehnat to'g'risidagi qonunchiligiga yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga nisbatan imtiyozliroq qoidalar belgilangan bo'lsa, xalqaro shartnoma qoidalari qo'llaniladi.

O'zbekiston Respublikasi xalqaro shartnomalarining qoidalari mehnatga oid yakka tartibdagi munosabatlar va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlar O'zbekiston Respublikasining mehnat to'g'risidagi qonunchiligida to'g'ridan-to'g'ri tartibga solinmagan hollarda ham qo'llaniladi”⁷. YA'ni O'zbekiston ishtirok etgan ikki tomonlama xalqaro shartnomalar ham mehnat huquqining mustaqil manbalaridan sanaladi.

Mehnat munosabatlari qonunlar yoki boshqa qonun kuchiga ega hujjatlar bilan tartibga solinmagan hollarda odatdagi muomala tamoyillari, urf bo'lgan qoidalar asosida masalalar hal etilishiga ham yo'l qo'yiladi. Ammo bu urf-odat tamoyillari qonunchilikka zid bo'lmasligi, kamsitish, huquqlarni cheklashga olib kelmasligi shart.

⁷ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “Yuridik adabiyotlar nashriyoti”. 2024. 18-19 betlar.

Evropa va Amerika qit'asidagi ayrim davlatlardan farqli o'laroq, mamlakatimizda sud amaliyoti (sud pretsedenti) mehnat huquqining manbai hisoblanmaydi. Ammo O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining qarorlari qonunlarni to'g'ri tushunish, amalga to'g'ri qo'llash, sud xatoliklarining oldini olish, qonunchilikni mustahkamlashda juda katta ahamiyatga ega bo'ladi. Masalan, O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli «Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishga oid qonunlarni qo'llanilish amaliyoti to'g'risida»gi qarori shular jumlasidan sanaladi⁸.

2. Mehnat huquqi fani prinsiplarining umumiy tavsifi

Har bir huquq sohasida muayyan prinsiplar amal qiladi. Mehnat huquqining prinsiplari mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solinishida muhim ijtimoiy-siyosiy ahamiyatga ega. Mehnat huquqining prinsiplarida insonning eng muhim huquqlari va uning ta'minlanishi, inson huquqlariga oid xalqaro standartlar mazmuni, inson eng oliy mavjudot ekanligi va uning hayoti, salomatligi, shaxsiy huquq hamda erkinliklari, moddiy manfaatlari daxlsiz ekanligi va qonun bilan har tomonlama muhofaza etilishi, ayni paytda tadbirkorlik va tadbirkor huquqlari ham qonun himoyasida ekanligi, ishlab chiqarish jarayonida davlat-jamiat-shaxs uchburchagida har bir taraf manfaatlari hisobga olinishi va bu jamiyatni uyg'un rivojlanishining sharti ekanligi o'z aksini topadi.

Mehnat qilish huquqi – insonning asosiy ijtimoiy-iqtisodiy huquqlaridan biri sifatida xalqaro huquqiy normalarda, xususan, “Inson huquqlari umumjahon deklarasiyasi”, “Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risidagi Pakt”, Xalqaro Mehnat tashkilotlarining Konvensiyalari, boshqa hujjatlarda mustahkamlangan.

Mehnat qilish huquqi – insonning O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi bilan kafolatlangan asosiy huquq hamda erkinliklaridan biri hamdir. YUqoridagi xalqaro hamda milliy qonunlarda insonning mehnat qilish sohasidagi huquqlarining to'la ro'yobga chiqarilishini ta'minlash, kafolatlash hamda turli huquqbuzarliklardan himoya qilishga qaratilgan huquqiy usul hamda vositalar

⁸ Qarang: «O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi qarorlari to'plami». II jild, T., 1999, 58-bet.

nazarda tutilgan. Ularning mazmun-mohiyati mehnat huquqiga taalluqli prinsiplarda o'z ifodasini topgan.

Mehnat qilish huquqiga oid bo'lgan asosiy prinsiplar eng avvalo ijtimoiy-iqtisodiy huquqlar sohasidagi universal xalqaro huquqiy hujjat sanalishi BMTning 1966 yil 19-dekabrda "Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risidagi xalqaro Paktda"⁹ belgilab qo'yilgan bo'lib, ular jumlasiga mehnat munosabatlari kamsitishga yo'l qo'yilmasligi, barcha insonlarga jinsi, millati, e'tiadi va boshqa farqlaridan qat'i nazar teng mehnat qilish huquqini ta'minlanishi, sog'lom va adolatli mehnat sharoitida mehnat qilish, dam olish, mehnat muhofazasi, mehnatga yarasha haq olish kabilan kiradi.

Xalqaro paktda belgilangan ushbu prinsiplarning aksari qismi u ratifikatsiya qilingandan avval ham O'zbekistonning milliy mehnat qonunchiligida mavjud edi. Biroq, ularni amalda ta'minlanishi yuzasidan muayyan muammolar mavjud va bu muammolar xx nisbatn unga bo'lgan talabning pastligi, ish joylarini etishmasligi, ishlayotgan shaxslar turmush darajasini xalqaro ko'rsatkichlar darajasida ta'minlanmayotganligi kabi qator ob'ektiv holatlar bilan bog'liqdir.

Mehnat huquqining umumhuquqiy va tarmoqlararo prinsiplari O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida, Mehnat kodeksida, boshqa qonunlarda belgilab qo'yilgan.

⁹ Ushbu xalqaro huquqiy hujjat O'zbekiston Respublikasi tomonidan 1995 yil 30-avgustda ratifikatsiya qilingan. Qarang: O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi. 1995.

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI KONSTITUTSIYASIDA MEHNAT
HUQUQINING QUYIDAGI PRINTSIPLARI BELGILANGAN:**

1. Erkin mehnat qilish kafolatlanadi. Ya'ni har bir shaxs o'zining jismoniy, intellektual, kasbiy salohiyatiga nisbatan mulkdor bo'lib, undan o'zi xohlaganicha foydalanishi, erkin kasb, mashg'ulot turi, ish joyini tanlashi mumkin.

2. Majburiy mehnatga, ya'ni o'zi xohlamagan mashg'ulot yoki kasb bilan shug'ullanishga har qanday shaklda (jazo qo'llash tahdidi bilan, huquqlarini cheklash yoki boshqa shaklda jismoniy yoki ruhiy tazyiq o'tkazish yo'li) majburlash qat'ian taqiqlanadi. Bunday mashg'ulotning qo'llanilishi aybdor shaxsning huquqiy javobgarlikka tortilishiga olib keladi.

3. Har bir yollanib ishlovchi shaxs xavfsizlik va sanitariya-gigiena talablariga javob beradigan sharoitda mehnat qilishga, mehnatining miqdori va sifatiga ko'ra teng ish haqi olishga, ishsizlikdan himoyalashga haqlidir.

4. Mehnat sohasidagi huquqlari yakka tarbida va jamof bo'lib himoya qilishga bo'lgan huquq e'tirof qilinadi hamda amalda ta'minlanadi.

5. Yollanib ishlovchi har bir shaxsning dam olish huquqi kafolatlanadi (O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 38-moddasi).

Xalqaro huquqiy normalar va O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi asosida O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida quyidagi prinsiplar belgilab qo'yilgan:

- a) erkin mehnat qilish (kasb, mashg'ulot turi, ish joyini tanlashning erkinligi);
- b) mehnat munosabatlarida kamsitish va majburiy mehnatga yo'l qo'yilmasligi;
- v) ishsizlikdan himoyalash va ish topishda ko'maklashish;
- g) har bir xodimga adolatli mehnat sharoitida ishlash huquqining kafolatlanishi;
- d) xodimlarga bir xil huquqiy imkoniyatlar yaratilishi;
- e) har bir xodimga turmush kechirishi uchun etarli, adolatli ish haqi olish huquqini ta'minlanishi;

j) xodimlarga ham, ish beruvchilarga ham o'z haq-huquqlarini himoya qilish maqsadida birlashish, uyushmalar tuzish huquqining kafolatlanishi;

z) xodimlarga bevosita va o'z vakillik organlari orqali korxonani boshqarishda ishtirok etish huquqining berilganligi;

i) mehnat munosabatlarini davlat yo'li bilan va shartnomalar orqali tartibga solish usullarini o'zaro qo'shib olib borilishi;

k) ijtimoiy sherikchilikning kafolatlanishi;

l) xodimga yoki ish beruvchiga etkazilgan moddiy zarar o'rnini qoplanishining kafolatlanishi;

m) xodim va ish beruvchi huquqlarini ta'minlash maqsadida davlat nazoratini amalga oshirilishi;

n) har bir shaxsga uning huquqlari davlat tomonidan himoya etilishining kafolatlanishi;

o) mehnat shartnomasi tomonlarining o'z shartnoma majburiyatlariga qat'iy amal qilishlari lozimligi;

p) xodimlar vakillik organlari huquqlari va vakolatlarining tan olinishi, ta'minlanishi;

r) xodimlar sog'lig'i va hayotining majburiy sug'urtalanishi va boshqalar.

Mehnat huquqi prinsiplari turli huquq institutlarida, mehnat kodeksining ayrim normalarida o'z aksini topgan. Xodimlarning huquqlarini ular ishga qabul qilinish chog'idan boshlab to mehnat munosabatlari barham topguniga qadar bo'lgan davr mobaynida himoyalashga qaratilgan turli prinsiplar nazarda tutilgan.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 4-moddasida "Har kim mehnat huquqlarini amalga oshirish va himoya qilishda teng imkoniyatlarga ega. Mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitish taqiqlanadi. Jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqei, yashash joyi, dinga bo'lgan munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik sifatleri va mehnati natijalari bilan bog'liq bo'lmagan boshqa jihatlariga qarab mehnat va mashg'ulotlar sohasida biror-bir to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita cheklovlar belgilash, xuddi shuningdek biror-bir to'g'ridan-

to'g'ri yoki bilvosita imtiyozlar berish kamsitishdir" deb belgilangan bo'lib, ushbu norma hech bir shaxs huquqlarining mehnat munosabatlari sohasida asossiz cheklanishiga yoki asossiz imtiyoz berilishiga yo'l qo'yilmasligida ko'zga tashlanadi. Bu talabning bajarilmasligi mehnat sohasidagi kamsitishni anglatadi. Ammo, mehnatning muayyan turiga xos talablar, yuqoriroq jismoniy himoyaga muhtoj aholi tabaqalari (nogironlar, ayollar, o'smirlar va boshqalar) uchun alohida g'amxo'rlik bilan bog'liq farqlashlar kamsitish hisoblanmaydi.

Mehnat sohasidagi kamsitish vakolatli davlat organlariga, shu jumladan, sudga murojaat qilish, moddiy va ma'naviy zarar o'rni qoplanishini talab qilish huquqini beradi.

Mehnat kodeksining 5-moddasiga ko'ra: "Majburiy mehnat taqiqlanadi. Majburiy mehnat biror-bir jismoniy shaxsdan jazoni qo'llash tahdidi ostida talab etiladigan, bajarilishi uchun ushbu shaxs ixtiyoriy ravishda o'z xizmatlarini taklif qilmagan har qanday ishni yoki xizmatni anglatadi. Jazo deganda jismoniy shaxsning ixtiyoriy roziligi mavjud bo'lmagani holda, ushbu shaxsga nisbatan uni mehnat faoliyatini amalga oshirishga majbur qiladigan har qanday moddiy, jismoniy yoki ruhiy ta'sir choralarini qo'llash yoki qo'llash tahdidi tushuniladi". Majburiy mehnat'ni biron bir jazo qo'llash bilan tahdid qilish orqali (shu jumladan, mehnat intizomini saqlash vositai sifatida) ish bajarishga majburlash taqiqlanadi. Bu konstitutsiyaviy qoida bo'lib, tegishli xalqaro huquqiy hujjatlar talablariga asoslanadi.

Mehnat huquqining boshqa prinsiplari ham Mehnat kodeksida, mehnatga oid boshqa qonunlar va qonun hujjatlarida o'zining to'liq ifodasini topgan.

Mehnat huquqlari prinsiplariga qat'iy amal qilinishi xodimlar haq-huquqlari kafolatlanishi hamda ishonchli himoya qilinishining asosiy shartlaridan bo'lib sanaladi.

3. O'zbekiston Respublikasida mehnat huquqi tamoyillari tushunchasi va ularning ahamiyati

Huquq prinsiplari muayyan ijtimoiy munosabatlarni tartibga solish paytida huquq normalari bilan bu normalar tadbiq etiladigan munosabatlarni yuzaga

keltiruvchi tashqi omillar o'rtasidagi o'zaro aloqadorlikni o'zida aks ettiradi. Huquq prinsiplari o'z-o'zidan paydo bo'lmasdan, ijtimoiy munosabat qatnashchilari bo'lgan yuridik va jismoniy shaxslar o'rtasidagi o'zaro aloqalarni ifodalaydi.

Huquq prinsiplari huquqiy ongdan ham, huquq normasidan ham farq qiladi. *Huquqiy ong, bu* – ijtimoiy voqeilik haqidagi tasavvurlardan huquqiy vaziyatga o'z saviyasi darajaida baho berilishidan iborat. Huquq normai shaxslar uchun qat'iy xulq-atvor qoidalarini belgidlaydi, muayyan hatti-harakat qilishga ruxsat beradi yoki uni ta'qilaydi. Huquq prinsiplarida esa bunday qoidalar nazarda tutilmaydi va u qonunchilikdagi muayyan g'oyalarni belgilaydi, umumiy qoidalarni nazarda tutadi. Huquq prinsiplari muayyan munosabatlarni tartibga solish chog'idagi asosiy qoidalar, etakchi g'oyalar, ichki yaxlitlikni o'zida mustahkamlaydi. Qonunchilikda mavjud bo'lgan kamchiliklar ba'zan huquq prinsiplari vositasida bartaraf qilinadi¹⁰.

Mehnat huquqining prinsiplari xalqaro huquqiy hujjatlarda, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida, Mehnat kodeksi va boshqa qonunlarda mustahkamlangan bo'lib, insonparvar va demokratik g'oyalarga tayanadi.

Mehnat huquqining prinsiplari – mehnat huquqi normalarining asosiy mazmun-mohiyatini hamda davlat siyosatining asosiy yo'nalishlarini belgilab beruvchi rahbariy g'oyalar va qoidalardir.

¹⁰ Bu haqda batafsil qarang: Tadjixanov U., Saidov A. Huquqiy madaniyat nazzariyasi. – Toshkent: O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi. 1998. – 316 bet.

**MEHNAT HUQUINING PRINTSIPLARI AMAL QILISH DOIRASI VA
QAROVIGA KO'RA QUYIDAGI GURUHLARGA AJRATILISHI
MUMKIN:**

1) barcha huquq sohalariga taalluqli bo'lgan umumhuquqiy printsiplar (qonuniylik, insonparvarlik, demokratizm va boshqalar)

2) huquq tarmoqlariaro printsiplar (masalan, mehnat qilishning erkinligi, mehnatni muhofaza qilish va boshqalar)

3) mehnat huquqining taroq printsiplari – ular barcha huquq institutlari uchun umumiy xususiyatga ega bo'ladi (masalan, mehnat shartnomasi tuzishning erkinligi, mehnat munosabatlarida kamsitishga yo'l qo'ymasligi va boshqalar)

4) mehnat huquqining ichki (muayyan huquq institutiga xos bo'lgan) printsiplari (masalan, ijtimoiy sherikchilik, aholini ish bilan ta'minlash, mehnatga yarasha haq to'lash va hokazolar).

Mehnat huquqining prinsiplari O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida o'z aksini topgan. Biroq boshqa ayrim kodekslardan (O'zbekiston Respublikasining Jinoyat, Jinoyat-protsessual kodekslari) farqli ravishda mehnat huquqining prinsiplari ro'yxati alohida moddada shakllanmagan. Bu ushbu huquq sohasida ko'plab norma-prinsiplarning amal qilishi bilan bog'liq.

**MEHNAT HUQUQINING QUYIDAGI PRINTSIPLARI
MAVJUD:**

- mehnatning erkinligi va majburiy mehnatning taqiqlanishi;

- mehnat munosabatlarida tenglik, kamsitishning taqiqlanishi va huquqiy tartibga solishda asosli farqlarni o'rnatish mumkinligi;

- ijtimoiy sherikchilik;

- mehnat huquqlarini amalga oshirish va mehnat majburiyatlarini ijrosini ta'minlashning kafolatlanganligi;

- xodimning ahvolini yomonlashtirishga yo'l qo'ymaslik.

Mazkur prinsiplar normalar mazmuni singdirilgan bo'lib, har bir mehnat huquqining institutini normalarini tatbiq etishda ularga duch kelish mumkin. Masalan, xodimga to'lanadigan haq mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridan kam bo'lmashligi prinsipini keltirib o'tish mumkin.

Xullas, mehnat huquqining prinsiplari aholini ish bilan ta'minlash mehnatni ijtimoiy jihatdan tashkil etish va tartibga solish yuzasidan amalga oshiriladigan huquqiy siyosatning etakchi g'oyalari va asosiy qoidalarini o'zida mustahkamlaydi.

Mavzu bo'yicha nazorat savollari:

1. Mehnat huquqining predmetini qanday munosabatlar tashkil qiladi?
2. Mehnat huquqiy munosabatlarni boshqa huquqiy munosabatlardan (fuqarolik-huquqiy, ma'muriy huquqiy, ijtimoiy ta'minotga oid huquqiy munosatlardan) farqlovchi asosiy xususiyatlari nimalardan iborat?
3. Kimlar mehnat huquqining sub'ektlari bo'la oladi va ularni sub'ekt sifatida tan olish shartlari nimalardan iborat?
4. Mehnat huquqning prinsiplari deganda nimani tushunasiz va mehnat huquqining qanday prinsiplari mavjud?
5. Mehnat huquqining manbalari deganda nimani tushunasiz va ushbu huquq sohasini huquqiy tartibga solishda qanday o'ziga xos manbalar amal qiladi?
6. Mehnat huquqning prinsiplari deganda nimani tushunasiz va mehnat huquqining qanday prinsiplari mavjud?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: “Adolat”, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “YUridik adabiyotlar publish. 2024. – B.416.
3. Ziyadullaev M.D. Delikt majburiyatlar: Ijtimoiy ta'minotga oid huquqiy muammolar // Monografiya. – Toshkent: TDYUU, 2015.
4. Gasanov M.YU., Sokolov E.A. Mehnat shartnomasi (kontrakt). – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”, 1996.

5. Kiselev I.YA. Trudovoe pravo Rossii i zarubejnyx stran. Mejdunarodnye normy truda. – Moskva: Eksomo, 2005.
6. Inoyatov A. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”, 2002.
8. Mehnat huquqi. Mualliflar jamoasi. Darslik. – Toshkent: Toshkent davlat yuridik universiteti, 2018. – B.516.
9. Mehnat huquqi. Mualliflar jamoasi. O‘quv qo‘llanma. – Toshkent: O‘zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi. 2014. - 261 bet.
10. Mehnat huquqi. Darslik. Mas’ul muharrir: prof. M.A.Usmanova. – Toshkent: TDYUU nashriyoti, 2019. – 521 bet.
11. Usmanova M., Tursunov YU. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: TDYUI, 2009.
12. O‘zbekiston yuridik ensiklopediyasi. – Toshkent: TDYUI, 2009.
13. www.iex.uz
14. www.mehnat.uz
15. www.natlib.uz
16. www.ziyonet.com

3-MAVZU. MEHNAT HUQUQI SUBEKTLARI TUSHUNCHASI

Reja:

1. Mehnat huquqi sub'ekti tushunchasi va kvalifikatsiyasi
2. Mehnat huquqiy munosabatlarning sub'ektlari
3. Mehnat huquqiy-muomila layoqati
4. Mehnat-huquqiy munosabat ishtirokchilarning javobgarligi
5. Fuqaro (xodim)lar mehnat huquqi sub'ekti sifatida
6. Fuqaro mehnat huquqiy layoqati

Mehnat huquqiy munosabatlarning sub'ektlari. Huquqshunoslik fanlari nazariyasiga ko'ra huquq sub'ektlari deganda amaldagi qonunchilikka muvofiq sub'ektiv huquqlar va majburiyatlarga ega bo'lganlari holda ijtimoiy mehnat munosabatlarida ishtirok etaoladigan shaxslar (yuridik va jismoniy shaxslar) nazarda tutiladi.

Mehnat huquqi sub'ektlarining huquqiy statusi ularning mehnat munosabatlaridagi yuridik mavqeini belgilaydi. Mehnat huquqi sub'ekti bo'la olishlik statusi quyidagi elementlar bo'lishi lozimligini taqozo qiladi.

Har qanday huquqiy munosabat sub'ektlarning yuridik aloqasi bilan vujudga keladi.

Mehnat munosabatlarining sub'ektlari deganda mehnat qonunchiligiga ko'ra ijtimoiy mehnat munosabatlarida ishtirok etaoladigan hamda bu sohada sub'ektiv huquqlar va majburiyatlarga ega bo'ladigan yuridik hamda jismoniy shaxslar nazarda tutiladi.

Mehnat munosabatlarining subektlari bo'lish uchun quyidagi talablarga javob berish lozim:

- 1) Mehnat huquqiy munosabat sub'ekti tegishli huquqiy maqomga (huquq layoqati, muomala layoqati, delikt layoqat) ega bo'lishi;
- 2) Qonunda belgilangan mehnat huquqlari va majburiyatlar egasi bo'lishi;
- 3) Huquq va majburiyatlarni bajarilishi qonun kuchi bilan kafolatlanishi;

4) Buzilgan huquqlarning majburiy vositalar bilan himoya qilinishining ta'minlanishi.

Mehnat munosabatlarining sub'ektlari quyidagilardir:

Xodim;

Ish beruvchi;

Mehnat jamoasi;

Xodimlar vakillik organlari;

Ish beruvchilar vakillik organlari.

Mehnat huquqiy-muomila layoqati. Muayyan shart-sharoitlar mavjud bo'lganida (muayyan yoshga etish, xo'jalik yoki mulkiy mustaqillikka ega ekanlik) mehnatga oid munosabat ishtirokchisi bo'lish imkonini beradi. Bundan tashqari, mehnat huquqi sub'ekti bo'la olishlik mehnat munosabati davomida sub'ektiv huquqlar va majburiyatlar ola bilish imkoni mavjudligini ham anglatadi.

Subektiv huquq va majburiyatlar asosan qonunlardan kelib chiqib, mehnat huquqiy subekti statusi negizini tashkil etadi, bu huquqiy holat Konstitutsiya, Mehnat kodeksi, boshqa qonunlar bilan mustahkamlab qo'yilgan.

Mehnat-huquqiy munosabat ishtirokchilarning javobgarligi shaxs yuridik statusini belgilashda katta ahamiyatga ega. Mehnat-huquqiy muomala layoqati mazmunining muhim elementi – javobgarlik bo'lib, muomalaga layoqatsiz shaxsga javobgarlik yuklash mumkin emas. Mehnat huquqiy status sub'ektlar mehnat huquqiy-muomala layoqati hajmi, mazmuni turli sub'ektlarda turlicha ekanligi bilan ajralib turadi. Bundan shunday xulosa chiqishi mumkinki, sub'ektlar guruhining har birida ayrim guruhlar o'ziga xos statusga ega bo'lishi mumkin. Masalan, mehnat huquqi sub'ekti sifatida fuqarolar tadbirkorlar (ish beruvchi

fuqarolar) va yollanib ishlovchi fuqarolarga, yollanib ishlovchilar esa o'z navbatida ishchilar, injener-texnik xodimlar, rahbarlar, yosh bolali ayollar kabi o'z huquqiy statusiga ko'ra alohida mavqeiga ega bo'lgan toifalarga bo'linishi mumkin. Mehnat jamoalari ham mehnatga oid munosabat sub'ekti sifatida korxona mehnat jamoasi, sex, bo'lim, filial mehnat jamoasi kabi huquqiy statusi har xil bo'lgan turlarga bo'linadi.

Mehnat huquqiy status umumiy va maxsus turlarga bo'linadi. Har bir toifaga mansub sub'ektlar statusi maxsus statusni tashkil qiladi.

Fuqaro (xodim)lar mehnat huquqi sub'ekti sifatida. Fuqarolar mehnat huquqi sub'ektlarining eng ko'p sonli va keng tarqalgan sub'ektlaridan sanaladi. Chunki ular o'z jismoniy va aqliy salohiyatlarini, ijodiy imkoniyatlarini faqat mehnat qilish tufayli yuzaga chiqaradilar.

MEHNAT QONUNCHILIGI MEHNAT HUQUQI SUB'EKTLARI BO'LADIGAN FUQAROLARNING IKKI TOIFASINI NAZARDA TUTADI:	
a) yollanib ishlovchilar (xodimlar);	b) tadbirkorlar (ish beruvchilar) va ularning huquqiy statusi o'zaro farq qilinadi.

Mehnat huquqi subekti sifatida barcha fuqarolar amalda mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lishi lozim. Bu qobiliyat shaxsning jismoniy va aqliy imkoniyatlari doirasini o'z ichiga oluvchi omillar yig'indisi bilan belgilanadi hamda jismoniy yoki aqliy mehnat qilish jarayonida yuzaga chiqadi. Bu imkoniyatlar yuzaga chiqishi uchun fuqaro muayyan yoshga etishi, o'z xatti-harakati uchun javob bera oladigan holatda bo'lishi lozim. Mehnat qilishning dastlabki layoqatlari juda erta – bola 4 yoshga kirganidayoq yuzaga kela boshlaydi, biroq mehnat qonunchiligi shaxsda mehnat qila bilish kobiliyati amalda paydo bo'lgan paytdan emas, balki mehnat huquq sub'ekti bo'la olishligi momentidan boshlab mehnat huquqi sub'ekti deb tan oladi.

Mehnat huquqiy sub'ektilik amaldagi mehnat qonunchilik qoidalariga ko'ra odatda shaxsning 16 yoshga to'lishi bilan tan olinadi. Mehnat Kodeksining 118-moddasiga ko'ra ishga qabul qilish 16 yoshdan amalga oshirilishi ko'zda tutilgan. Ota-onalardan biri yoki ular o'rnini bosuvchi shaxsning yozma roziligi bilan 15 yoshga to'lgan shaxslar ham, umumta'lim, o'rta maxsus o'quv yurtlarining o'quvchilari bo'sh paytlarida hayoti va sog'ligi uchun xavf tug'dirmaydigan ishlarga ota-onasidan biri yoki ularning o'rnini bosuvchi shaxs yozma roziligi bilan ishga qabul qilinishlari mumkin.

Yoshlar salomatligi, hayoti va ma'naviyatini himoyalash maqsadida ayrim ishlarga qabul qilish paytida shaxsning 18 yoshga etgan bo'lishi talab qilinadi. Bunday kasb va vazifalarda mehnat huquqi sub'ekti bo'la olish yoshi odatdagidan boshqacha belgilangan. Yollanma mehnat sohasidagi ishga qabul qilish yoshi imperativ xususiyatga ega bo'lib, unga rioya qilmaslik qonunbuzarlik sifatida baholanadi.

Mehnat huquqi sub'ekti bo'la olish yosh mezonidan tashqari irodaviy mezonga ham ega. *Sud tomonidan muomalaga layoqatsiz deb topilgan fuqaro mehnat huquqi sub'ekti bo'la olmaydi. Muomala layoqati cheklangan shaxslar davlat xizmatiga olinmaydi.* Aqliy layoqatlari jiddiy izdan chiqqanligi sababli bu toifadagi shaxslar o'z faoliyatlarini nazorat qila olishmaydi, o'z harakatlariga javob berolmaydi.

Fuqaro mehnat huquqiy layoqati mazmuni yuqoridagilardan tashqari uning salomatligi ahvoliga, malakasiga, bilimiga, ayrim hollarda jinsiga va boshqa holatlarga bog'liq bo'ladi. Mehnat huquqiy layoqati chegaralari, imkoniyatlar chegarasi davlat tomonidan, ish beruvchi tomonidan belgilanadi.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasida "har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to'lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo'lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalaniish huquqiga ega.

Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori insonning munosib turmush darajasini ta'minlash zarurati hisobga olingan holda belgilanadi.

Homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etish, ishdan bo'shatish va ularning ish haqini kamaytirish taqiqlanadi". Fuqaro mehnat huquqiy layoqatini cheklanishiga faqat qonunlarda maxsus nazarda tutilgan hollardagina yo'l qo'yiladi. Masalan, O'zbekiston Respublikasi Jinoyat Kodeksining 45-moddasida sodir etilgan jinoyat uchun fuqaro muayyan huquqlardan, ya'ni ma'lum kasb, lavozimlarda ishlashiga sud belgilagan muddat davomida yo'l qo'yilmasligi tarzidagi jinoiy jazo nazarda tutilgan. Fuqaro mehnat huquqlari doimiy va butunlay cheklanishi mumkin emas hamda doim vaqtinchalik, cheklangan doirada bo'ladi.

Mehnat munosabatlari ishtirokchisi bo'lgan xodimning mehnat huquqi sub'ekti sifatidagi huquq-muomala layoqati mazmuni mehnat qonunchiligi bilan bir qatorda boshqa huquq sohalariga taalluqli normalarida ham ko'zda tutilgan. Xodimning mehnat huquqiy maqomi fuqaroning yuridik maqomining tarkibiy qismi bo'lib, xodimning yuridik maqomi orqali yanada to'laroq namoyon bo'la boradi.

Xodimlarning mehnat huquqiy maqomi barcha shaxslar uchun, ularning millati, irqi va boshqa farqlaridan qat'i nazar ayni bir xildadir. Mehnat qilish sohasidagi konstitutsiyaviy huquqlarning kafolatlanishi, bu huquqlarni aniq amalga oshirilishi uchun shart-sharoitlar yaratilishi fuqarolar mehnat huquqiy maqomining tarkibiy qismi hisoblanadi.

Chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslarning O'zbekiston hududida mehnat huquqiy munosabat sub'ekti bo'la olishlari uchun eng muhim shartlardan biri – ularning O'zbekistonda mehnat faoliyati bilan shug'ullana olishlari uchun belgilangan tartibda ruxsat (litsenziya) olgan bo'lishlari lozimligidir.

«Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonunning 13-moddasida chet el fuqarolarining O'zbekiston Respublikasidagi mehnat faoliyati qonun hujjatlarida belgilangan tartibda amalga oshirilishi mumkinligi ko'rsatilgan. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1995 yil 19 oktyabrdagi 408-sonli qarori bilan tasdiqlangan «O'zbekiston Respublikasida xorijiy ishchi kuchlarini jalb qilish va

ulardan foydalanish tartibi to'g'risidagi Nizom» ham xuddi shu masalaga qaratilgan. Fuqaroligi yo'q shaxslar belgilangan tartibda O'zbekiston xududida doimiy yashash uchun guvohnoma olganlaridan keyin mehnat faoliyati bilan shug'ullanishlari mumkin.

Tegishli ruxsatnoma (litsenziya)ga ega bo'lmagan shaxslarni O'zbekistonda mehnat faoliyati bilan shug'ullanishlari taqiqlanadi, bunday hollar aniqlangan taqdirda chet el fuqarosi O'zbekistondan chiqarib yuboriladi. Bunday shaxslarning litsenziyasiz ishga qabul qilgan mansabdor shaxslar tegishli huquqiy javobgarlikka tortilishi mumkin.

Fuqarolar (jismoniy shaxslar) mehnat huquqi sub'ekti sifatida muayyan majburiyatlarni bajarishlari lozimligi ularning mehnat-huquqiy maqomining eng muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Bu majburiyatlar mehnat shartnomasi va boshqa me'yoriy hujjatlarda nazarda tutiladi.

Har bir xodim:

o'z mehnati uchun qonun hujjatlarida belgilangan eng kam oylik ish haqidan oz bo'lmagan miqdorda haq olish;

muddatlari chegarasi belgilangan ish vaqtini o'rnatish, bir qator kasblar va ishlar uchun ish kunini qisqartirish, har haftalik dam olish kunlari, bayram kunlari, shuningdek haq to'lanadigan yillik ta'tillar berish orqali ta'minlanadigan dam olish;

xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan sharoitlarda mehnat qilish;

kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish;

ish bilan bog'liq holda sog'lig'iga yoki mol-mulkiga etkazilgan zararining o'rmini qoplash;

kasaba uyushmalariga hamda xodimlar va mehnat jamoalarining manfaatlarini ifoda etuvchi boshqa tashkilotlarga birlashish;

qariganda, mehnat qobiliyatini yo'qotganda, boquvchisidan mahrum bo'lganda va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy ta'minot olish;

o'zining mehnat huquqlarini himoya qilish, shu jumladan sud orqali himoya qilish va malakali yuridik yordam olish;

jamoalarga doir mehnat nizolarida o'z manfaatlarini quvvatlash huquqiga egadir.

5. Ish beruvchilar (korxona va tashkilotlar) mehnat huquqi sub'ekti sifatida

Mehnat munosabatlarining ikkinchi tomoni – ish beruvchilar bo'lib, ular yuridik shaxslardan iborat bo'lishi mumkin. Qoidaga ko'ra ko'p hollarda ish beruvchi sifatida yuridik shaxs maqomiga ega bo'lgan korxona, tashkilot, muassasalar, davlatning tegishli organlari ishtirok etadi. Ular mehnat huquqining sub'ekti bo'la olishlari uchun zarur hajmda huquq-muomala layoqatiga ega bo'lishlari lozim va ushbu mehnat huquqiy muomala layoqati mazmuni, ya'ni ularning har birining mehnat huquqi sub'ekti sifatidagi yuridik statusi turlicha bo'lib, qaysi mulkchilik shakliga asoslanishiga, xo'jalik yuritish shakliga, oldiga qo'yilgan ustav maqsadlariga ko'ra o'zaro farq qiladi.

Tadbirkorlik bilan shug'ullanish maqsadini ko'zlovchi kichik, xususiy, o'rta va boshqa korxonalar o'z ustavlarida belgilangan maqsadlarini amalga oshirish yuzasidan mehnat huquqiy muomala layoqatiga ega bo'ladilar, xodimlarni ishga yollash, ularni ish bilan ta'minlash, mehnatni tashkil qilish, ish haqi to'lash, mehnatni muhofaza qilish bilan bog'liq huquqlar va majburiyatlarni qo'lga kiritadilar.

MEHNAT KODEKSINING 15-MODDASIGA KO'RA QUYIDAGILAR ISH BERUVCHILAR BO'LISHI MUMKIN:

1) korxonalar, shu jumladan, ularning alohida tarkibiy bo'linmalari o'z rahbarlari timsolida;

2) mulkdorning o'zi ayni bir vaqtda rahbar bo'lgan xususiy korxonalar;

3) o'n sakkiz yoshga to'lgan ayrim shaxslar qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda.

Mazkur prinsiplar normalar mazmuni singdirilgan bo'lib, har bir mehnat huquqining institutini normalarini tatbiq etishda ularga duch kelish mumkin. Masalan, xodimga to'lanadigan haq mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridan kam bo'lmasligi prinsipini keltirib o'tish mumkin.

Ish beruvchi korxona deganda qonunda belgilangan tartibda tashkil topgan (ro'yxatga olingan) mehnat bozorida ish taklif kiluvchi sifatida qatnasha oladigan sub'ekt tushuniladi. Tijoratchi tashkilot bo'lgan barcha yuridik shaxslar o'z ustav maqsadlariga mos keluvchi sohada ish beruvchi sifatida mehnat bozorida ishtirok etishi mumkin.

Amaldagi qonunchilikka ko'ra ish beruvchi korxonaning mehnat huquqi sub'ekti bo'la olish imkoniyati uning rasman tashkil etilishi bilan yuzaga keladi (vakolatli davlat organida ro'yxatga olinishi bilan bog'laydi). Bunda ikki mezon mavjud bo'lishligi e'tiborga olinmog'i lozim. Ular: 1) operativ; 2) mulkiy mezonlar.

Operativ kriteriyga ko'ra korxona kadrlar tanlash – joylashtirish bilan shug'ullana bilishi, mehnatni tashkil etishi, sifatli va samarali ishlashlik uchun zarur shart-sharoitlarni yarata olishi lozim.

Mulkiy kriteriyga ko'ra ish beruvchi – korxona xodimlar mehnatiga haq to'lash, bajarilgan ish uchun hisob-kitob qila bilishlik layoqatiga ega ekanligi nazarda tutiladi (ustav va boshqa fondlarga, ish haqi fondlariga ega ekanligi). Korxonani boshqarishning eng muhim masalalari qonun bilan va korxona ustavi bilan huquqiy tartibga solinadi.

Korxonaning tugatilishi bilan (bankrotlik, ixtiyoriylik va boshqa asoslar) va korxonalarning yagona davlat reestridan chiqarilishi bilan korxonaning mehnat huquqi sub'ekti ekanligi ham barham topadi. Tugatilayotgan korxonada mehnat kilayotgan xodimlar uchun qonunda muayyan kafolatlar nazarda tutilgan.

O'zbekistonda amalda bo'lgan qonunchilikka muvofiq yuridik shaxsni tashkil etmagan holda yakka tartibda tadbirkorlik faoliyati yuritayotgan shaxslar yollanma mehnatdan foydalanishlari mumkin emas ya'ni ular mehnat huquqining sub'ekti bo'la olishmaydi. O'zbekiston Respublikasining «Tadbirkorlik faoliyati

erkinligining kafolatlari to'g'risida»gi (2000 yil 25 may) Qonunining 6-moddasiga ko'ra yakka tadbirkor yoki tadbirkorlar guruhi tomonidan ishlar ularning o'z shaxsiy mehnati asosida, ya'ni yollanma mehnatdan foydalanmagan holda amalga oshirilishi lozim.

Fuqarolar tadbirkorlikdan boshqa maqsadlar – maishiy ehtiyojlarni kondirish uchun (oilaga bog'boni, shofyori, bola tarbiyachisi va boshqalar) boshqa fuqarolarni ishga yollashga haqli bo'lib, bunday paytda ayrim fuqaro mehnat huquqining ish beruvchi sifatidagi sub'ekti bo'lib qatnashadi va bunda muayyan huquq-majburiyatlarga ega bo'ladi, bu huquq va majburiyatlar mehnat qonunchiligiga asoslanadi.

Mehnat huquqining sub'ekti sifatida mehnat jamoasi, bu – mehnat shartnomasi tuzilishi asosida korxona mehnat faoliyatida o'z mehnati bilan ishtirok etayotgan xodimlar birlashmasidan iborat. Mehnat jamoasining mehnat huquqi sub'ekti sifatidagi vakolatlari doirasi, faoliyat olib borish shakllari va uslublari qonunlar bilan, birinchi navbatda «Aksiyadorlik jamiyatlari va aksiyadorlar huquqlarini himoya qilish to'g'risida»gi (116-modda), Mehnat Kodeksida, boshqa bir qator qonunlarda ko'zda tutilgan bo'lib, korxona hayotida ularning ham muayyan rol o'ynashi belgilab qo'yilgan. Mehnat jamoasining mehnat munosabatlarida ishtirok etishning asosiy shakli mehnat jamoalari a'zolari umumiy majlisi (konferensiyasi)ni o'tkazilishidir.

Xodimlar bilan bir qatorda ish beruvchilar ham mehnat huquqiy munosabatlarda o'z vakillik organlari orqali ishtirok etishlari mumkin. Mehnat Kodeksining 42-moddasida aytilganidek: “Tashkilotda yoki jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchida xodimlarning vakilligini hamda ularning huquqlari va manfaatlarini himoya qilishni boshlang'ich darajada kasaba uyushmasi qo'mitasi amalga oshiradi. Xodimlarning va ish beruvchilarning manfaatlarini aynan bitta vakillik organi ifoda etishi hamda himoya qilishi mumkin emas.

Xodimlar vakilligini, ularning huquq va manfaatlarini himoya qilishni quyidagilar amalga oshiradi:

hududiy va tarmoq darajalarida - tegishli kasaba uyushmalari, ularning birlashmalari va bo'linmalari (bundan buyon matnda hududiy va tarmoq kasaba uyushmalari birlashmalari deb yuritiladi);

respublika darajasida - respublika kasaba uyushmalari birlashmalari”¹¹. «Ish beruvchilar uyushmalarga, assotsiatsiyalarga va boshqa jamoat birlashmalariga birlashishga haqlidir». Ish beruvchilarning vakillik organlarining mehnat huquqiy munosabatlardagi maqomi ushbu jamoat birlashmalarini ta'sis etishga oid hujjatlarda, ularning Ustavlari (Nizomlari)da belgilab qo'yiladi. Hozirgi paytda xalq xo'jaligi tarmoqlari, iqtisodiyot sohasiga oid korxonalarni birlashtiruvchi ko'plab assotsiatsiyalar, korporatsiyalar, uyushmalar va hokazolar faoliyat ko'rsatib kelmoqdalar. (Masalan: Engil sanoat assotsiatsiyasi, «O'zbeksavdo» korporatsiyasi, Dehqon (fermer) xo'jaliklari ittifoqi va boshqalar).

O'zbekiston Respublikasining «Tovar ishlab chiqaruvchilar va tadbirkorlar palatalari to'g'risida»gi Qonuni qabul qilinishi bilan kichik, o'rta va xususiy tadbirkorlik sub'ektlari nomidan davlat hokimiyati va boshqaruv organlari, jamoat birlashmalari, xalqaro aloqalar sohasida vakillik qilish muammolari muayyan darajada hal etildi. Ushbu Qonunning 3-moddasida palataning maqsadlari va vazifalari bayon etilgan bo'lib, kichik, o'rta va xususiy tadbirkorlik sub'ektlari manfaatlarini ifodalash, ular nomidan vakillik qilish uning asosiy vazifalaridan ekanligi ko'rsatib qo'yilgan.

Ish beruvchilarning vakillik organlari xodimlar, ularning vakillik organlari, davlat va jamoat organlari bilan ish beruvchilar nomidan muzokaralar olib boradi. Bunda ish beruvchilar huquqlari va manfaatlarini himoya qiladi. Ish beruvchining vakillik organi zimmasiga yuklatilgan asosiy vazifalar Mehnat Kodeksining 43-moddasida ham bayon etilgan.

Mavzu bo'yicha nazorat savollari:

1. Mehnat huquqi sub'ekti tushunchasi va kvalifikatsiyasi
2. Mehnat huquqiy munosabatlarning sub'ektlari
3. Mehnat huquqiy-muomila layoqati

¹¹ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “YUridik adabiyotlar Publish”. 2024. - B.43.

4. Mehnat-huquqiy munosabat ishtirokchilarning javobgarligi
5. Fuqaro (xodim)lar mehnat huquqi sub'ekti sifatida
6. Fuqaro mehnat huquqiy layoqati

Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: “Adolat”, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “YUridik adabiyotlar publish. 2024. – B.416.
3. Ziyadullaev M.D. Delikt majburiyatlar: Ijtimoiy ta'minotga oid huquqiy muammolar // Monografiya. – Toshkent: TDYUU, 2015.
4. Gasanov M.YU., Sokolov E.A. Mehnat shartnomasi (kontrakt). – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”, 1996.
5. Kiselev I.Ya. Trudovoe pravo Rossii i zarubejnyx stran. Mejdunarodnye normy truda. – Moskva: Eksomo, 2005.
6. Inoyatov A.A. O'zbekiston Respublikasining mehnat huquqi. – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”, 2002.
8. Mehnat huquqi. Mualliflar jamoasi. O'quv qo'llanma. – Toshkent: O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi. 2014. - 261 bet.
9. Mehnat huquqi. Darslik. Mas'ul muharrir: prof. M.A.Usmanova. – Toshkent: TDYUU nashriyoti, 2019. – 521 bet.
10. Usmanova M.A. Jalolov SH.R. Maxsadov M.I. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: “O'zbekiston Respublikasi Milliy gvardiyasi HTI”, 2018. – 582 b.
11. Usmanova M., Tursunov Yu. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: TDYUI, 2009.
12. Usmanova M.A. Mehnat sharnomasi. O'quv qo'llanma. – Toshkent: TDYUI, 2009.
13. O'zbekiston yuridik ensiklopediyasi. – Toshkent: TDYUI, 2009.
14. www.iex.uz
15. www.mehnat.uz
16. www.ziyonet.com

4-MAVZU. MEHNATGA OID HUQUQIY MUNOSABATLAR

Reja:

1. Mehnatga oid huquqiy munosabatlar tushunchasi va o'ziga xos xususiyatlari.
2. Tashkiliy boshqaruvga oid huquqiy munosabatlar.
3. Korxonada kadrlar tayyorlash va malakasini oshirishga doir huquqiy munosabatlar.
4. Mehnatni muhofaza qilish va mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qilish hamda mehnat nizolarini hal qilishga doir huquqiy munosabatlar.

Mehnatga oid huquqiy munosabat korxona, muassasa, tashkilotda xodim mehnatini qo'llash bo'yicha yuridik munosabatdir.

Mehnat huquqiy munosabatlar o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lib, ular mehnat huquqini boshqa huquq sohalaridan (fuqarolik huquqi, ma'muriy huquq, biznes huquqi, ijtimoiy ta'minot huquqi) ajratib turadi. Mehnat munosabatlari uchun quyidagi xususiyatlar xosdir:

- xodimning aniq mehnat funksiyalarini (kasb, lavozim, mutaxassislik, malaka) bajarishi;
- mehnat funksiyalarini shaxsan bajarish;
- hokimlik-bo'ysunish elementining mavjudligi;
- haq evaziga bajarish;
- xodimning mehnat jamoasi tarkibiga qo'shilishi.

Umumiy huquq nazariyasida huquqiy munosabatlar o'zaro huquq va majburiyatlar bilan bog'liq bo'lgan sub'ektlar o'rtasidagi huquq normalari va muayyan yuridik faktlar asosidagi aloqa sifatida ta'riflanadi. Darhaqiqat, hayotdagi mavjud ijtimoiy munosabatlar huquqiy normalar yordamida tartibga solinadi. SHunday ekan, ijtimoiy munosabatlar umumiy nazariya fani nuqtai nazaridan qaraganda doimo huquq normalari bilan bog'liq holda uchraydi. Zotan, ijtimoiy munosabatlarning huquq normalari yordamida tartibga solinadigan qismi huquqiy munosabatlarni tashkil qiladi. Huquq normalari esa o'z vazifalarini huquqiy

munosabatlar orqali amalga oshiradi. Aniqroq aytsak, ular ijtimoiy munosabatlar shakliga aylantirish, ya'ni ularni tartibga solish orqali hayotga tatbiq etiladi¹².

Darhaqiqat, qonun bilan o'rnatilgan holatlar ijtimoiy munosabatlarga, jamiyat hayotiga ta'sir etmasa, bu munosabatlar huquqiy munosabatlarga aylanmaydi. Demak, ijtimoiy munosabatlarga huquq normalari ta'sir etsagina, ular huquqiy munosabatlarga aylanadi¹³.

Yuridik adabiyotda bu borada bildirilgan fikrlarning umumiy xulosasiga ko'ra, mehnat huquqi sohasidagi huquqiy munosabatlar - bu mehnat qonunchiligi normalari bilan tartibga solingan mehnatga oid munosabatlar va ular bilan uzviy ravishda bog'liq bo'lgan xodimlarning mehnatga doir munosabatlaridan iborat. Boshqacha qilib aytganda, bu mehnat huquqi sub'ektlarining yuridik aloqasidir¹⁴.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlarning ishtirokchilari doimiy ravishda mehnat huquqi normalari asosida faoliyat yuritadi.

Ta'kidlash joizki, mehnat huquqining predmetini tashkil etuvchi barcha ijtimoiy munosabatlar mehnat qonunchiligi normalari bilan yo'g'rilgan bo'lib, ular doimo mehnatga oid huquqiy munosabatlarda namoyon bo'ladi.

Mehnatga oid huquqiy munosabatning har bir turkumi mazmuni jihatidan o'ziga xos huquqiy xususiyatga ega bo'lib, u davlatning normativ-huquqiy hujjatlari ta'siri natijasida kelib chiqadi.

Yuridik adabiyotda mehnat huquqining predmetini tashkil etuvchi munosabatlardan tashqari mehnat huquqi sohasidagi yana boshqa munosabat turlari xususida fikr mulohazalar ilgari surilmoqsa¹⁵.

Umumiy tarzda tan olingan va mehnat huquqi normalari bilan tartibga solinadigan ijtimoiy munosabatlarning asosiy turlari quyidagilardan iborat:

- 1) mehnatga oid huquqiy munosabatlar;
- 2) kasaba uyushmalari va xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan ish beruvchilar o'rtasidagi tashkiliy boshqaruvga oid huquqiy munosabatlar;

¹² Qarang: Saydullaev Sh. Davlat va huquq nazariyasi. Darslik. – Toshkent: TDYUU, – 220 bet.

¹³ Egamberdiev E. Fuqarolik protsessual huquqiy munosabatlar. – Toshkent: "Adolat", 2000. 6-bet.

¹⁴ Gusov K.N., Tolkunova V.N. Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik. Ucheb. – Moskva: TK Velbi, Izd-vo Prospekt, 2004. – S.112.

¹⁵ Gusov K.N., Tolkunova V.N. Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik. Ucheb. – Moskva: TK Velbi, Izd-vo Prospekt, 2004. – S.113.

- 3) ishga joylashtirishga doir huquqiy munosabatlar;
- 4) korxonada kadrlarni tayyorlash va malakasini oshirishga oid munosabatlar;
- 5) mehnat muhofazasini nazorat etishga oid huquqiy munosabatlar;
- 6) mehnat nizolarini ko'rishga oid protsessual huquqiy munosabatlar.

Bizning fikrimizcha, mehnat huquqi normalarining qo'llanilishi natijasida kelib chiqadigan munosabatlarning barchasini mehnatga oid huquqiy munosabatlar, deya ta'riflash maqsadga muvofiq.

Yuqorida ta'kidlanganidek, mehnat huquqining mazmun-mohiyati va asosiy o'zagini xodimlarning mehnatga oid munosabatlari tashkil etadi.

Ularning boshqa munosabatlardan asosiy farqi shundaki, mazkur munosabatlar xodim mehnatining ishlab chiqarishda qo'llanilishi natijasida vujudga keladigan huquqiy munosabatlar sifatida namoyon bo'ladi, chunki mehnat jarayonida unga nisbatan huquq normalari qo'llanadi. Natijada xodim mehnat sohasida muayyan huquq va majburiyatlarga ega bo'ladi.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlar uzluksiz davom etish xususiyatiga ega bo'lgani sababli harakat yoki topshiriq bajarilgach, yo'q bo'lib ketmaydi. Bu munosabatlar shu jihat bilan boshqa, masalan, fuqarolik-huquqiy munosabatlaridan farq qiladi. Chunonchi, fuqarolik huquqiy munosabatlar topshiriq, pudrat shartnomasi, mualliflik haqidagi shartnoma bajarilgach, tugaydi. Mehnat munosabatlari esa uzluksiz ravishda va belgilangan tartibda davom etaveradi.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlar o'z sub'ektiga ega va ayni shu sub'ektlarning huquq va majburiyatlari mehnatga oid huquqiy munosabatlarning mazmun-mohiyatini tashkil etadi.

Yuqoridagi mulohazalardan kelib chiqadigan xulosa shundan iboratki, barcha ijtimoiy munosabatlar sub'ektlarining yuridik aloqasi ularning tabiatini ifodalaydi. Bu esa ularning asosiy huquq va majburiyatlarini belgilaydi. Sub'ektlarning huquq va majburiyatlari mehnat qonunchiligi normalari, jamoa kelishuvi va shartnomalari hamda xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasida nazarda tutilganini ham ta'kidlab o'tish lozim.

Qolaversa, mehnatga oid huquqiy munosabatlarning o'ziga xos yana bir belgisi mavjud. Bu mehnatga oid huquqiy munosabatlarning ixtiyoriylik xususiyatiga ega ekani bilan izohlanadi. Chunki, bunday ijtimoiy munosabatlar doimo sub'ektlarning xohish-irodasi tufayli vujudga keladi. Shunisi ham muhimki, barcha mehnatga oid huquqiy munosabatlar bir-biridan sub'ekti, uning mazmuni, mazkur munosabatlarni yuzaga keltirish, o'zgartirish va bekor qilish asoslari bilan farqlanadi. Bu haqda ushbu bobning keyingi sahifalarida ma'lumot beriladi.

Ma'lumki, mehnatga oid huquqiy munosabatlar ijtimoiy munosabatlarning huquqiy shakli sifatida xodim bilan ish beruvchi o'rtasida mehnat yuzasidan kelib chiqadi.

Mehnat huquqiga oid yuridik adabiyotda mehnatga oid huquqiy munosabatlarga berilgan ta'rif mantiqan va mazmunan bir xildir.

Ana shu fikrlarga tayanib, bu munosabatlarni quyidagicha ta'riflash mumkin. Mehnatga oid huquqiy munosabatlar – bu xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi ixtiyoriy ravishdagi aloqa bo'lib, bunga ko'ra, xodim korxonada muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo'yicha o'zining mehnat vazifasini ichki mehnat tartibiga bo'ysungan holda bajarish majburiyatini oladi, ish beruvchi esa mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, jamoa shartnomasi va mehnat shartnomasida belgilangan shartlar asosida haq to'lash va amaldagi qonunchilikka ko'ra tegishli mehnat sharoitini yaratib berish majburiyatini oladi. Ko'rinib turibdiki, mehnatga oid huquqiy munosabatlarning bunday tushunilishi mehnat shartnomasi hamda amaldagi qonunlar mazmunidan kelib chiqadi.

Mehnatga oid munosabatlarning sub'ektlari sifatida, bir tomondan, xodim, ikkinchi tomondan, ish beruvchi hisoblanadi va ular huquqiy layoqat va muomala layoqatiga ega bo'lmog'i lozim. Shundagina mehnatga oid huquqiy munosabatlar ro'yobga keladi. Qonun hujjatlarida xodim deganda O'zbekiston Respublikasining muayyan yoshga etgan fuqarolari, chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar tushuniladi (MKning 14-moddasi). Ikkinchi tomondan korxona, muassasa va tashkilotlar, shuningdek, 18 yoshga to'lgan shaxslar qonun hujjatlarida nazarda

tutilgan hollarda mehnatga oid huquqiy munosabatlarning sub'ekti bo'lishi mumkin (MKning 15-moddasi).

Mehnatga oid huquqiy munosabatlar fuqarolik huquqi sohasidagi mehnat bilan bog'liq bo'lgan turdosh munosabatlardan qo'yidagi jihatlari bilan farq qiladi:

birinchidan, mehnatga oid huquqiy munosabatlarning sub'ekti hamma vaqt korxona mehnat jamoasi tarkibiga qo'shiladi, fuqarolik huquqiy munosabatlarida bu holat kuzatilmaydi;

ikkinchidan, mehnatga oid huquqiy munosabatlar predmeti bevosita ijtimoiy mehnat jarayonining o'zini ifodalaydi va unda xodim bajarayotgan ish uning muayyan vazifasiga taalluqlidir. Bundan farqli o'laroq, fuqarolik huquqiy munosabatlarining predmeti mulkka aylantirilgan mehnat natijasi hisoblanadi;

uchinchidan, xodim korxonadagi ichki mehnat tartibiga bo'ysungan holda mehnat vazifasini bajaradi hamda intizomni buzgani uchun javobgar bo'ladi;

to'rtinchidan, amaldagi mehnat qonunchiligiga binoan, xodim mehnatini tashkil qilish va uni muhofaza etish ish beruvchi zimmasiga yuklatilgan. Fuqarolik huquqiy munosabatlarida esa fuqaroning o'zi o'z mehnatini tashkil qiladi va muhofaza etadi.

beshinchidan, mehnatga oid huquqiy munosabatlar uzluksiz davom etish xususiyatiga ega bo'lsa, fuqarolik huquqiy munosabatlar muayyan topshiriq, pudrat yoki mualliflik shartnomasi bo'yicha belgilangan ish bajarilgach, tugaydi.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlar muayyan mazmunga ega bo'lib, bu hol mazkur munosabat sub'ektlarining huquq va majburiyatlarida hamda huquqiy statuslarida namoyon bo'ladi. Bu status bilan belgilangan huquq va majburiyatlar hamda kafolatlari yig'indisidan iborat bo'lib, oxir-oqibat, ular xodimning huquqiy holatini belgilab beradi. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasiga muvofiq, xodimning erkin ish tanlashi, kelishilgan mehnat vazifasiga oid ishni bajarishi hamda uning qonunbuzarlik holatlaridan himoya qilinishi xodim huquqiy holatining asosiy qismini tashkil etadi. Mehnat Kodeksiga ko'ra, xodim o'z mehnat vazifalarini halol hamda vijdonan bajarishi lozim. Ayni vaqtda, xodimning

muayyan mutaxassislik, malaka, lavozimga muvofiq keluvchi mehnat vazifasini qonuniy asoslar bo'lmagan holda o'zgartirishga yo'l qo'yilmaydi, chunki mehnatning shartlari qonunda belgilangan tartibdagina o'zgartirilishi mumkin. Xodimning mehnat shartnomasida belgilangan mehnat vazifasi uning asosiy shartlaridan biri sifatida muhim ahamiyat kasb etadi. Ammo mehnat shartnomasi ham, uning asosida kelib chiqadigan mehnatga oid huquqiy munosabatlar ham alohidalik xususiyatiga ega bo'lgani sababli, ikki taraflamadir. Buning mazmuni shundan iboratki, muayyan korxonada tashkil etilgan mehnat jarayonida mehnat shartnomasiga muvofiq ishtirok etayotgan mehnat jamoasining har bir a'zosi bilan ish beruvchi o'rtasida alohida-alohida mehnatga oid huquqiy munosabatlar shakllanadi. Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, mehnatga oid huquqiy munosabatlarning mazmuni sub'ektlar o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi bilan, shuningdek bunday shartnoma tuzilgani sababli tatbiq etiladigan mehnat qonunchiligi normalari, jamoa shartnomasi va kelishuvlari bilan belgilanadi.

Shuni unutmash kerakki, sub'ektlarning huquqlari birbiriga nisbatan muvofiq keladigan majburiyatlar bilan bog'liq. Shu bilan birga, mehnat shartnomasi amal qilib turgan davrda mehnatga oid huquqiy munosabatlar barqaror holatda davom etadi. Hatto xodim qonunchilikda ko'rsatilgan ayrim sabablarga ko'ra vaqtincha ishdan chetlashtirilganda ham bu munosabatlar davom etadi. Bu hol sub'ektlarning huquq va majburiyatlarining turg'un holatda saqlanishidan dalolat beradi. Chunki ularning statusi bilan belgilangan huquqiy holati hech qachon o'zgarmaydi.

Ma'lumki, mehnatga oid huquqiy munosabatlarning shakllanishi, o'zgarishi va bekor bo'lishi bevosita mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan yuridik faktlarga bog'liq. Mazkur yuridik faktlar, ularning vujudga kelishi, o'zgarishi va bekor qilinishining asosi hisoblanadi. Avvalo, mehnatga oid huquqiy munosabatlar mehnat shartnomasi (kontrakt) tufayli ro'yobga keladi. Mehnat shartnomasi tuzilishi bilan xodim hamda ish beruvchi o'rtasida mehnatga oid huquqiy munosabat kelib chiqadi. Bunday munosabat oddiy va murakkab yuridik faktlar asosida yuzaga keladi.

Mehnat kodeksining 103-moddasida ta’kidlanganidek, “Mehnat shartnomasi xodim va ish beruvchi o’rtasidagi taraflarning o’zaro huquqlari hamda majburiyatlarini belgilovchi kelishuv bo’lib, unga muvofiq xodim ish beruvchining manfaatini ko’zlab, ushbu kelishuvda belgilangan mehnat vazifasini uning rahbarligi va nazorati ostida shaxsan bajarish, ichki mehnat qoidalariga rioya etish majburiyatini, ish beruvchi esa xodimga shartlashilgan mehnat vazifasi bo’yicha ish berish, xodimga ish haqini o’z vaqtida hamda to’liq miqdorda to’lash, mehnat to’g’risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda va ushbu kelishuvda nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini ta’minlash majburiyatini o’z zimmasiga oladi”. Mehnat shartnomasini tuzish haqidagi kelishuvdan oldin qo’shimcha holatlar (konkursdan o’tish, lavozimga saylanish va hokazolar) bo’lishi mumkin. SHu bois, ayrim toifa xodimlar uchun huquqiy munosabatlar murakkab yuridik faktlar asosida kelib chiqadi. Buning ma’nosi shundan iboratki, mehnat shartnomasi tuzilishidan oldin yoki undan keyin ba’zan boshqa yuridik faktlarga zarurat tug’iladi. Masalan, oliy o’quv yurtlarining professor-o’qituvchilari, ilmiy-tadqiqot institutlarining ilmiy xodimlari tegishli lavozimni egallashi uchun oldin konkursdan o’tishi shart. Bunday vaziyatda xodimning Ilmiy kengashning konkursdan o’tgani haqidagi tegishli qarori dastlabki yuridik fakt hisoblanadi. Undan keyingi, ya’ni ikkinchi yuridik fakt - mehnat shartnomasining tuzilishi hisoblanadi. SHunday qilib murakkab yuridik faktlar asosida mehnatga oid huquqiy munosabatlar ro’yobga chiqadi. Saylanadigan lavozimlarni egallaydigan xodimlar bilan ish beruvchi o’rtasida kelib chiqadigan huquqiy munosabatlarga dastavval saylangani haqidagi yuridik fakt, so’ngra mehnat shartnomasi asos bo’ladi.

Ba’zan mehnat shartnomasini tuzish haqida kelishuv mavjud bo’lmagan hollarda ham mehnatga oid huquqiy munosabatlar kelib chiqishi mumkin, Masalan, ishga qabul qilish huquqiga ega bo’lgan mansabdor shaxs tomonidan yoki uning ijozati bilan xodimning ishlashiga ruxsat etilgan bo’lsa, ishga qabul qilish tegishli ravishda rasmiylashtirilgan yoki rasmiylashtirilmaganidan qat’i

nazar, ish boshlangan kundan e'tiboran mehnat shartnomasi tuzilgan deb hisoblanadi (Mehnat kodeksining 126-moddasi).

Mehnatga oid huquqiy munosabatlar, qonunda nazarda tutilgan hollarda, mehnat shartnomasida yuz bergan o'zgarishlar natijasida o'zgartirilishi mumkin. Qonunga muvofiq, mehnat shartnomasi taraflar kelishuviga asosan o'zgartiriladi. Mehnat kodeksining 138-moddasida ta'kidlanishicha, xodimni boshqa doimiy ishga o'tkazishga (uning mehnat vazifasini o'zgartirishga), ya'ni unga boshqa mutaxassislik, malaka, lavozimga oid ishni topshirishga uning roziligi bilangina yo'l qo'yiladi. Xodimning rozilgisiz vaqtincha boshqa ishga o'tkazishga faqat ishlab chiqarish zarurati yoki uning bekor turib qolgani sababli yo'l qo'yiladi (Mehnat kodeksining 142-moddasi). Shuningdek, mehnat shartnomasi shartlari taraflarning kelishuvi (Mehnat kodeksining 142-moddasi) yoki xodimning tashabbusi bilan (Mehnat kodeksining 140-moddasi) u vaqtincha boshqa ishga o'tkazilishi ham mumkin. Mehnatga oid huquqiy munosabatlar mehnat shartnomasining qonunda belgilangan tartibda (Mehnat kodeksining 155-169-moddalari) bekor qilinishi bilan tugaydi. Bu hol xuquqiy munosabatlar mehnat shartnomasining bekor qilinishi asosida tugashidan darak, beradi.

2. Tashkiliy boshqaruvga oid huquqiy munosabatlar.

Mehnatga oid bu kabi huquqiy munosabatlarda sub'ektlar sifatida korxonaning mehnat jamoasi hamda jamoaning huquq va manfaatlarining qonuniy vakili sifatida kasaba uyushmalari yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari ishtirok etadi. SHu bois tashkiliy boshqaruvga oid munosabatlar: a) mehnat jamoasi bilan ish beruvchi o'rtasida; b) kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan ish beruvchi o'rtasida kelib chiqadi. Bunda huquqiy munosabatlar asosan mehnatni tashkil etish, uning shartlarini o'rnatish va o'zgartirish, jamoa shartnomasini tuzish, mehnat jamoasining huquq va manfaatlarini himoya qilish, mehnat qonunchiligi normalarini tadbiq etish kabi masalalar yuzasidan kelib chiqadi. Qolaversa, mazkur huquqiy munosabatlar davlat va kasaba uyushmalari organlari, shuningdek, turli pog'onadagi ish

beruvchilar va ularning birlashmalari hamda kasaba uyushmalari organlarining aloqalariga ham daxldordir.

Tashkiliy boshqaruvga oid huquqiy munosabatlarda mehnat jamoasi va ish beruvchi, shuningdek, kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlar katta ahamiyatga ega ekani e'tiborga loyiqdir. Mazkur huquqiy munosabatlar, odatda, mehnat shartlarini o'rnatish va mehnat qonunchiligi normalarini tadbiq etish masalalari yuzasidan kelib chiqadi. Bu kabi huquqiy munosabatlarda mehnat huquqining sub'ektlari bo'lmish mehnat jamoasi, shuningdek, kasaba uyushmasi va ish beruvchilarning huquqiy statusi amalga oshiriladi. Chunki ushbu sub'ektlar tomonidan mehnatni tashkil etish va takomillashtirish, muayyan normativlarni belgilash va amaldagi mehnat shartlarini qo'llash bo'yicha hujjatlarni ishlab chiqish hamda qabul qilish masalalari hal qilinadi.

Ma'lumki, mehnat jamoasining vakolatlari, kasabalar uyushmasining huqukdari mehnat qonunchiligi, shuningdek, bunga qo'shimcha tarzda, jamoa shartnomasi va kelishuvlari, korxona ustavi bilan belgilanadi.

Bu sub'ektlarning mehnatga oid huquqiy munosabatlarda qay tarzda ishtirok etishi ularning qanday pog'onaga tegishli ekani hamda masalalarni hal qilish borasida ularga qanday muayyan huquqlar berilganiga bog'liq. Masalan, jamoa shartnomasini tuzish zarurati to'g'risida qaror qabul qilish huquqi kasaba uyushmasi, xodimlar tomonidan vakolat berilgan boshqa vakillik organi yoki bevosita mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)ga berilgan (Mehnat kodeksining 66-moddasi).

“Jamoa shartnomasi, agar mehnat jamoasining umumiy yig'ilishida (konferensiyasida) hozir bo'lganlarning ellik foizidan ko'prog'i uni yoqlab ovoz bergan bo'lsa, ma'qullangan hisoblanadi. Agar jamoa shartnomasining loyihasi ma'qullanmasa, ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiya uni umumiy yig'ilishning (konferensiyaning) takliflari va mulohazalariga muvofiq maromiga etkazadi hamda o'n besh kun ichida umumiy yig'ilishda (konferensiyada) ko'rib chiqish uchun takroran taqdim etadi.

Taraflar jamoa shartnomasi loyihasini ko‘rib chiqish chog‘ida hal qila olmagan ixtiloflarni hal etish bo‘yicha nizolar jamoaviy mehnat nizolarini hal etish (tartibga solish) uchun belgilangan tartibda ko‘rib chiqiladi. Jamoa shartnomasi mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishida (konferensiyasida) ma‘qullanganidan keyin taraflarning vakillari uch kun ichida jamoa shartnomasini imzolaydi”. Ushbu shartnomani tuzish, uni tasdiqlash va imzolash huquqi kasaba uyushmasiga yoki xodimlarning boshqa vakillik organlariga berilgan (Mehnat kodeksining 67 va 70-moddasi). “Jamoa shartnomasining bajarilishi ustidan nazorat shartnoma taraflarining vakillari, ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiya, mehnat jamoasi, shuningdek O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining tegishli organlari hamda boshqa vakolatli organlar tomonidan amalga oshiriladi.

Shartnoma taraflarining vakillari har yili yoki jamoa shartnomasida nazarda tutilgan muddatlarda mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishida (konferensiyasida) jamoa shartnomasining bajarilishi haqida hisobot beradi”. Uning bajarilishini tekshirib borish vazifasi esa boshqa organlar bilan bir qatorda, mehnat jamoasi vakolatiga ham tegishlidir (mehnat kodeksining 79-moddasi).

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining 297-moddasiga muvofiq, “Intizom to‘g‘risidagi ustavlar va nizomlar iqtisodiyotning muayyan tarmoqlari xodimlarining ayrim toifalariga, shuningdek ayrim davlat organlarining xodimlariga nisbatan tatbiq etiladigan normativ-huquqiy hujjatlar hisoblanadi, ushbu xodimlar tomonidan mehnat intizomini buzilishi o‘ta og‘ir oqibatlariga olib kelishi mumkin.

Intizom to‘g‘risidagi ustavlar va nizomlar O‘zbekiston Respublikasining qonunlari, Prezidentining farmonlari, qarorlari, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlari bilan tasdiqlanadi. Intizom to‘g‘risidagi ustavlar va nizomlarda ularning amal qilishi o‘ziga nisbatan tatbiq etiladigan xodimlarning doirasi belgilanadi, xodimlarning, shuningdek intizomiy jazo choralarini qo‘llash huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxslarning huquq va majburiyatlari,

rag‘batlantirishlarning, intizomiy jazolarning turlari, ularni qo‘llash tartibi nazarda tutiladi”.

Mehnat jamoasi vakolatlari qonun hujjatlarida jamlangan holda ko‘rsatilmagan bo‘lsada, ular mehnat qonunlarining deyarli barcha normalarida o‘z aksini topgan. Amaldagi qonunchilikda korxona tashkil topgan vaqtdan boshlab mehnat jamoasi tegishli kafolatlarga ega bo‘lishi belgilab qo‘yilgan. Korxona tugatilishi bilan mehnat jamoasining vakolati ham o‘z kuchini yo‘qotadi. Bu hol kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlarining vakolatlariga ham taaluqlidir.

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining 31-moddasi mazmuniga ko‘ra, jamoa kelishuvlarini tuzish bilan bog‘liq tashkiliyboshqaruvga oid ayrim huquqiy munosabatlar (jumladan, korxona doirasidan tashqarida bo‘lgan hollarda ham) sub’ektlari sifatida bir tomondan, xodimlarning vakili sifatida kasaba uyushmasining tegishli organlari, ikkinchi tomondan, ish beruvchilar birlashmalari, ba‘zan esa, uchinchi tomondan, ijroiya hokimiyat organlari ishtirok etadi. Bu huquqiy munosabatlar ish beruvchi bilan jamoa shartnomasi va kelishuvlarini tuzish haqida muzokaralarning boshlanishi tufayli ro‘yobga chiqadi. Yozma ravishda xabardor etilgan mazkur munosabatlar sub’ekti, ya’ni ikkinchi taraf etti kun muddat ichida muzokaralarga kirishmog‘i shart (MKning 31-moddasi).

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining 91-moddasida jamoa kelishuvi u imzolangan kundan e’tiboran yoki jamoa kelishuvda belgilangan kundan e’tiboran kuchga kiradi hamda ushbu kelishuvda nazarda tutilgan muddat ichida, biroq ko‘pi bilan uch yil amal qiladi. Ko‘rsatilgan muddat tugagach, jamoa kelishuvi taraflar yangisini tuzguniga yoki amaldagi jamoa kelishuviga o‘zgartish va qo‘shimchalar kiritguniga qadar bo‘lgan davrda amal qiladi. Jamoa kelishuvining amal qilish muddati tugaguniga qadar taraflar uni uzaytirishi mumkin.

Bizningcha, aholini ishga joylashtirishga doir huquqiy munosabatlar keng ma’noda talqin etilmog‘i lozim. Chunki bunday huquqiy munosabatlarning mavjudligi fuqarolarning Konstitutsiyada va boshqa qonun hujjatlarida belgilab

qo'yilgan mehnat qilish huquqlari va uni amalga oshirish kafolatlari bilan bevosita bog'liqdir. Bu borada O'zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida" 1998 yil 1 maydagi Qonuni ayniqsa muhim ahamiyat kasb etadi¹⁶. Mazkur qonunda aholini ish bilan ta'minlashga oid munosabatlarni tartibga solish, erkin mehnat qilish tamoyilini amalga oshirish borasidagi kafolatlar aniq belgilab berilgan.

Ushbu qonun O'zbekiston Respublikasi fuqarolariga, shuningdek, O'zbekiston Respublikasi hududida doimiy yashab kelayotgan chet el fuqarolari hamda fuqaroligi bo'lmagan shaxslarga ham tatbiq etiladi (Mazkur qonunning 1-moddasi).

Mehnatni rag'batlantirish va manfaatdorlikni oshirish sohasida boshqaruvni tashkil etish va takomillashtirish, aholini ish bilan ta'minlash va ijtimoiy ta'minot tizimini yaxshilash, iqtisodiyotni erkinlashtirish va iqtisodiy islohotlarni yanada chuqurlashtirish hamda ijtimoiy muhofazani kuchaytirish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2001 yil 13 fevraldagi farmoniga muvofiq O'zbekiston Respublikasining Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tashkil etildi¹⁷.

Mazkur farmonga ko'ra, mehnat bozorini shakllantirish va mehnatga qobiliyatli aholini, ayniqsa yoshlarni ish bilan ta'minlash borasida faol davlat siyosatini amalga oshirish, mehnat resurslari balanslari asosida ish joylarini yaratish va kadrlar tayyorlash sohasida aniq maqsadga yo'naltirilgan dasturlarni ishlab chiqish ushbu vazirlikning asosiy vazifasi etib belgilangan.

Aholini ish bilan ta'minlash sohasida davlat siyosatini yuritish hamda fuqarolarga tegishli kafolatlarni ta'minlash O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi va uning mahalliy mehnat organlari tomonidan amalga oshiriladi. *Mazkur vazirlik:*

- mehnat bozorini tahlil etadi va istiqbolini belgilaydi hamda aholini ish bilan ta'minlash darajasini oshirish chora-tadbirlarini ishlab chiqadi;

¹⁶ O'zbekistonning yangi qonunlari. 19-son, 198-bet.

¹⁷ "Xalq so'zi", 2001 yil 14 fevral.

- aholini ish bilan ta'minlash masalalari yuzasidan mahalliy davlat hokimiyat organlari va mahalliy mehnat organlariga uslubiy va amaliy yordam ko'rsatadi;

- ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'laridan ishsiz shaxslarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash, yangi ish joylarini yaratish, ish bilan band bo'lmagan aholini kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, malakasini oshirish yo'nalishlarini belgilaydi;

- aholini ish bilan ta'minlash to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishi ustidan nazoratni ta'minlaydi;

- qonun hujjatlariga muvofiq, boshqa vakolatlarni amalga oshiradi.

Mahalliy mehnat organlari:

- fuqarolarga ma'qul keladigan ishni tanlashda, korxonalar muassasalarda shkilotlar va boshqa ish beruvchilarga zarur xodimlarni tanlashda yordam beradi. Ishlamayotgan fuqarolarni kasbga o'rgatish, qayta o'qitish va malakasini oshirish to'g'risida o'quv yurtlari, korxonalar, muassasalar va tashkilotlar bilan shartnomalar tuzadi;

- ishsiz shaxslarni ro'yxatga olishni ta'minlaydi va ularga yordam ko'rsatadi, shu jumladan, nafaqalar tayinlash va to'lashni amalga oshiradi;

- aholini ish bilan ta'minlash dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirishda qatnashadi;

- korxonalar, muassasalar va tashkilotlardan mo'ljallanayotgan tuzilmaviy o'zgarishlar amalga oshirilishi natijasida xodimlar ishdan ozod etilishi mumkin bo'lgan boshqa tadbirlar to'g'risida, shuningdek, bo'sh ish joylari (vakant lavozimlar) bor-yo'qligi, mehnatning xususiyati va sharoitlari to'g'risida axborotlar oladi;

- mehnat organlariga murojaat etgan fuqarolarni kasb tayyorgarligi va malaka darajasiga muvofiq korxonalar, muassasalar va tashkilotlarga, ularda bo'sh ish joylari (vakant lavozimlar) bo'lgan taqdirda, ishga joylashtirish uchun yuboradi va boshqa vakolatlarni amalga oshiradi.

Aholini ishga joylashtirishga doir huquqiy munosabatlar mustaqil, shu bilan birga, birbiri bilan uzviy bog'langan quyidagi uchta munosabatdan iborat:

1) mahalliy mehnat organi bilan ish qidirayotgan fuqaro o'rtasidagi huquqiy munosabatlar;

2) mahalliy mehnat organi bilan ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlar;

3) ishsiz shaxs bilan ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlar.

Bu huquqiy munosabatlarning har biri o'z sub'ektlari, mazmuni jihatidan mustaqildir. Lekin ular fuqaroni ishga joylashtirishda ko'mak berish, ish beruvchilarni munosib kadrlar bilan ta'minlash kabi umumiy maqsad yo'lida bir-biri bilan chambarchas bog'liqdir. Quyida ularning har biriga qisqacha to'xtalib o'tamiz.

Ma'lumki, mahalliy mehnat organi bilan fuqaro o'rtasidagi huquqiy munosabat shu fuqaro ishga joylashuv xususida mehnat organiga ariza bilan murojaat qilgan paytdan boshlab paydo bo'ladi. Bunda fuqaroning arizasi ana shu huquqiy munosabatlarni keltirib chiqaruvchi asos hisoblanadi. "Aholini ish bilan ta'minlash tug'risida"gi Qonunda ishsiz shaxs darhol ro'yxatga olinishi va huquqiy munosabat ishsiz shaxs bilan mahalliy mehnat organi o'rtasidagi munosabatda ifodalanishi ta'kidlanadi. Ushbu munosabatning mazmunini ish qidiruvchining o'z vaqtida ro'yxatdan o'tishi hamda mahalliy mehnat organining unga mos keladigan ish bilan ta'minlash haqidagi yo'llanmasidan foydalanish majburiyati tashkil etadi.

Ish qidirayotgan va mehnat organiga murojaat qilgan fuqaro ta'min etiladigan ish turini, ish joyini va mehnat rejimini erkin tanlash maqsadida kasbga doir bepul maslahatlar olish, kasbga tayyorlash, qayta tayyorlashdan o'tish, malakasini oshirish hamda tegishli axborot olish huquqiga ega. SHu bilan bir vaqtda, mehnat organi ishsiz fuqaro va ish beruvchiga ish topish va ishchi kuchi bilan ta'minlash imkoniyatlari, xodimlarga nisbatan qo'yiladigan talablar haqida hamda ish bilan ta'minlashga taalluqli boshqa masalalar yuzasidan maslahatlar berish, ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslarga qonunda belgilangan miqdorda nafaqalar tayinlash va to'lash kabi vazifalarni bajarishi shart (mazkur Qonunning 16-moddasi). Bu kabi huquqiy munosabatlar xodimning ishga qabul qilingani, ya'ni mehnat shartnomasi tuzilgani tufayli bekor bo'ladi. Mehnat kodeksining 137-moddasida ta'kidlanganidek, ish beruvchi mehnat shartlarining kelgusidagi o'zgarishi haqida

xodimni kamida ikki oy oldin yozma shaklda, imzo qo'ydirib ogohlantirishi shart. Ko'rsatilgan muddatni qisqartirishga faqat xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra yo'l qo'yiladi.

Amaldagi qonunchilikda mehnat organlariga bo'sh ish joylari (vakant lavozimlar) to'g'risida va ishdan bo'shatib olinadigan xodimlar xususida ma'lumotlar taqdim etish tartibi haqidagi Nizomga muvofiq, ish beruvchi bilan mehnat organi o'rtasidagi tashkiliy boshqaruvga oid huquqiy munosabatlar etarli darajada tartibga solingan. Mazkur nizom O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 1999 yil 22 dekabrda 858-sonli raqam ostida ro'yxatga olingan. Unga ko'ra, korxona, muassasa va tashkilotlar, qishloq xo'jalik kooperativlari (shirkatlari), ya'ni ish beruvchilar bo'sh ish joylari (vakant lavozimlari) haqida va ishdan ozod qilish to'g'risida kamida ikki oy oldin axborot taqdim qilishi, shuningdek, ushbu ma'lumotlar mehnat organlari tomonidan hisobga olinishini tashkil etishi lozim. Bu ish beruvchilarning eng muhim majburiyati hisoblanadi.

Ana shunday tadbirlarning belgilanishidan ko'zlangan asosiy maqsad – ish qidirayotgan fuqaroga qisqa vaqt mobaynida ish topishga imkoniyat yaratib berishdan iborat.

Ma'lumki, mahalliy mehnat organlari ish beruvchiga nisbatan ma'muriy-huquqiy vakolatlarga ega emas. SHuning uchun mehnat organlari tomonidan fuqarolarga berilgan yo'llanmalar asosan uni ishga qabul qilishda tavsiyaviy xususiyatga ega bo'ladi va bevosita qonunchilikda ko'rsatilgan ayrim hollardagina ish beruvchi uchun ish qidirayotgan fuqaro bilan mehnat shartnomasi tuzish majburiyatini yuklaydi. Buning boisi shundaki, O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi Qonunining 16-moddasiga muvofiq korxona, muassasa va tashkilotlarga ijtimoiy himoyaga muxtoj shaxslarni ishga qabul qilish uchun mo'ljallangan eng kam miqdordagi ish joylarini belgilash to'g'risida takliflar ishlab chiqadi va ularni mahalliy davlat hokimiyati organlarining muhokamasiga kiritadi. SHuning uchun biron hisobiga ishga yuborilgan fuqarolar ish beruvchi tomonidan qabul qilinishi shart. Ishga qabul

qilish g'ayriqonuniy ravishda rad etilgan hollarda, fuqaro bu xususda sudga shikoyat arizasi bilan murojaat qilishi mumkin (MKning 78-moddasi).

Ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarga eng kam miqdordagi ish joylarini yaratish yuzasidan mahalliy davlat hokimiyati organi chiqargan qarorni bajarmagani uchun ish beruvchidan har bir yaratilmagan ish joyi uchun xodimning yillik o'rtacha ish haqi miqdorida jarima undiriladi. Avval talabnoma berilgan, keyinroq esa o'rta-maxsus, kasb-hunar va oliy ma'lumot olgan, shuningdek kasbiy tayyorgarlik olish, qayta tayyorgarlik ko'rish va malakasini oshirishga yuborilgan shaxslarni ishga qabul qilishdan bosh tortganlik uchun ham shu miqdorda jarima undiriladi. Undirib olingan mablag' Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasini to'ldirish uchun o'tkaziladi (mazkur qonunning 18-moddasi).

Mahalliy mehnat organi bilan ish beruvchilar o'rtasidagi huquqiy munosabatlardagi e'tiborga loyiq holat shundan iboratki, ish beruvchilar ijtimoiy himoyaga muxtoj shaxslar uchun belgilangan eng kam miqdordan ortiqroq qo'shimcha ish joylarini yaratish, shuningdek, bunday shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, malakasini oshirish maqsadida qilgan sarf-xarajatlari mahalliy byudjet, Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari va boshqa mablag'lar hisobidan qoplanadi.

Ishga joylashtirishga doir huquqiy munosabatlarning so'nggi bosqichi – ish qidirayotgan fuqaro bilan ish beruvchi o'rtasidagi munosabatdir. Bu munosabatlar, odatda, mehnatga oid huquqiy munosabatlardan ilgariroq vujudga keladi va mahalliy mehnat organlari tomonidan fuqaroning ishga joylashuvi yoki yangi kasb bo'yicha o'qishi uchun berilgan yo'llanma ish beruvchiga topshirilgandan so'ng ro'yobga keladi. Muayyan ixtisos, malaka, kasb bo'yicha ishga qabul qilish yoki yangi kasbga o'qitish haqidagi yo'llanmahujjat huquqiy munosabatlarning mazmunini belgilab, sub'ektlarning huquq va majburiyatlarini ifodalaydi.

Ishga joylashtirishga doir huquqiy munosabatlar ish qidirayotgan fuqaroning tashabbusiga ko'ra, yuqorida aytib o'tilgan shartnomalar tuzilgunga qadar bekor bo'lishi ham mumkin. Shuningdek, bu munosabatlar ish beruvchining tashabbusi

bilan (masalan, qonunga binoan voyaga etmagan shaxslarni, ayollarni qabul qilish mumkin bo'lmagan hollarda) bekor bo'lishi mumkin.

3. Korxonada kadrlar tayyorlash va malakasini oshirishga doir huquqiy munosabatlar

“Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida”gi qonunda ta'kidlanganidek, davlat tomonidan fuqarolarni yangi kasbga (mutaxassislikka) bepul o'qitish, mahalliy mehnat organlarida yoki ularning yo'llanmasi bilan boshqa o'quv yurtlarida stipendiya to'lab malaka oshirish imkoniyati yaratilgani ularning mehnat qilish huquqining muhim kafolatlaridan biri hisoblanadi. Bu jarayonda shogirdlikka, kadrlar malakasini oshirishga va o'qitish ishlariga rahbarlik qilish bilan bog'liq huquqiy munosabatlar kelib chiqadi.

Shogirdlikka oid huquqiy munosabatlar tuzilgan shartnoma asosida kelib chiqadi va ular ishsiz fuqaroni yangi kasbga o'qitish bilan bog'liq bo'ladi. Ma'lumki, bozor munosabatlari sharoitida ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash hamda malakasi oshirilishi – ularni ijtimoiy foydali ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi eng muhim omil va aholini ijtimoiy himoya qilish izchil choralaridan biri sifatida qaralishi lozim. SHu munosabat bilan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan 1999 yil 24 apreldagi “Ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirishni tashkil etish to'g'risida”gi Nizom tasdiqlanib, Adliya vazirligida 1999 yil 2 iyulda 762-sonli raqam bilan ro'yxatga olingan. Mazkur nizomda O'zbekiston Respublikasida ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash hamda malakasini oshirish tizimi orqali ularni kasbga o'qitish va qayta o'qitish, malakasini oshirish bosqichlari va tartibi belgilangan. Nizomda ko'rsatilishicha, bu tizim tarkibiga:

- O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirishga doir masalalar bilan shug'ullanadigan tuzilmaviy bo'linmalari;

- mehnat organlarining joylardagi o'quv markazlari;
- korxona, muassasa va tashkilotlarning o'quv bo'linmalari;
- oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlari (akademik litseylar qoshidagi o'quv muassasalar);
- tegishli ruxsatnomaga ega bo'lgan tijorat va xo'jalik hisobvdagi tashkilotlar, uyushmalar;
- shogirdlikka kasb o'rgatish imkoniyatlariga ega bo'lgan "Hunarmand" uyushmasiga a'zo bo'lgan tadbirkor xalq ustalarining maktablari;

Mehnat organlarida ro'yxatga olingan va ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash hamda malakasini oshirish quyidagi hollarda amalga oshirilishi mumkin:

- ishsiz shaxs zarur kasb, malakaga ega bo'lmagani tufayli unga maqbul keladigan ish tanlash mumkin bo'lmaganda;
- ishsiz shaxsning kasb ko'nikmalariga mos keladigan ish yo'qligi sababli kasbini (mutaxassisligini, mashg'ulot turini) o'zgartirish zarur bo'lganda;
- ishsiz shaxs kasbga bog'liq bo'lgan kasalligi tufayli, uzoq tanaffusdan keyin ishlab chiqarishda yangi texnologiyalar joriy qilinishi munosabati bilan avvalgi kasbi bo'yicha ishlash qobiliyatini yo'qotganda.

Bu qoida, uning turidan qati nazar, pensiya olish huquqiga ega bo'lgan vamehnat organlarida ro'yxatdan o'tgan shaxslarga ham (basharti shunday zarurat bo'lsa) joriy qilinadi. Ularning mehnat organlari orqali ish qidiruvchi shaxs sifatida ro'yxatga olinish huquqi saqlab qolinadi.

Nizomda ko'rsatilganidek, korxonalarining tugatilishi, qayta tashkil etilishi, xodimlar sonining qisqartirilishi tufayli ishdan bo'shatilayotgan xodimlarning kasb ta'limi, ularning xohishiga ko'ra, tizimning istalgan o'quv bazasida tashkil etilishi mumkin. Ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, malakasini oshirish tazimini boshqarish Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi hududiy mehnat organlari tomonidan amalga oshiriladi. SHuningdek, joylardagi mahalliy mehnat organlari qoshida maslahatlar berish maqsadida tegishli o'quv markazlari ham tashkil etiladi.

Tuzilgan shartnomalar asosida mehnat organlari tomonidan kasb tayyorgarligi va qayta tayyorgarlikdan o'tish, malakasini oshirishga muxtoj bo'lgan shaxslarga yangi kasbga o'qitish uchun yo'llanmalar, jumladan, usta-shogird usulida kasbga o'rgatishda shartnoma amaldagi tartib bo'yicha o'qish muddatlari ko'rsatilgan holda tuziladi. Qoidaga ko'ra, ishsiz shaxslarni o'qitish muayyan kurs asosida va yakka tartibda tashkil qilinadi.

Ishsiz shaxslar jumlasidan kasbga tayyorlashga yo'llangan fuqarolarning o'qish muddati, odatda, olti oydan oshmasligi kerak.

O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan ta'minlash haqida"gi Qonunning 23-moddasiga muvofiq, ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash hamda malakasini oshirish mehnat organlarining yo'llanmalari asosida amalga oshiriladi. Demak, ishsiz shaxslarni o'qitishga doir fuqarolar bilan mahalliy mehnat organi o'rtasida huquqiy munosabatlar ishsiz fuqarolarga yo'llanma berilgan paytdan boshlab vujudga keladi va shundan e'tiboran huquqiy munosabatlarning sub'ektlari tegishli huquq va majburiyatlarga ega bo'ladi.

Mahalliy mehnat organida ro'yxatga olinib, ishsiz sifatida e'tirof etilgan shaxslarning huquklari shundan iboratki, ular shu organning mutaxassislari tomonidan kasb tanlash va kasbga muvofiq ta'lim olish imkoniyatlariga, bepul maslahatlar olish, davlat mablag'lari hisobidan yangi kasbni egallash yoki malakasini oshirish imkoniyatlaridan to'liq foydalanadi. Ta'lim oluvchilar esa o'quv jarayonida olgan nazariy va amaliy bilimlari asosida kasbga doir mohirlik va ko'nikma hosil qilishlari lozim. Huquqiy munosabatlarning sub'ekti – mahalliy mehnat organining majburiyatlari esa ishsiz shaxslarning kasb ta'limini tashkil etish masalalari bo'yicha korxonalarning kadrlar xizmati va o'quv yurtlari bilan o'zaro hamkorlik asosida ularning faoliyatini tashkil qilish va muvofiqlashtirishdan iborat. O'quv jarayoni qonunda belgilangan tartibda yakunlangach, huquqiy munosabatlar ham barham topadi.

4. Mehnatni muhofaza qilish va mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qilish hamda mehnat nizolarini hal qilishga doir huquqiy munosabatlar

Ma'lumki, mehnat muhofazasi – insonning mehnat jarayonidagi xavfsizligi, sihat-salomatligi va ish qobiliyatining saqlanishiga qaratilgan turli tadbirlardan iborat. Bu boradagi qonun-qoidalarining asosiy maqsadi fuqarolarning sog'lig'i hamda ularning mehnatini muhofaza qilishga qaratilgan. SHu bois, barcha korxonalarda mehnat muhofazasiga oid, shuningdek mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qilish bilan bog'liq huquqiy munosabatlarni o'rganish muhim ahamiyat kasb etadi.

Odatda, mazkur huquqiy munosabatlarning sub'ektlari sifatida, bir tomondan, mehnat muhofazasining holati hamda mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qilishga ixtisoslashtirilgan maxsus davlat inspeksiyalari, shuningdek, kasaba uyushmalarining xuddi shunday vazifani bajaruvchi inspeksiyalari faoliyat yuritadi.

Ikkinchi tomondan, mehnat muhofazasini ta'minlash, korxonalarda shunga oid talablarni bajarishi, mehnat qonunchiligiga rioya etishi lozim bo'lgan ish beruvchilar va ayrim mansabdor shaxslar ham huquqiy munosabatlar sub'ekti hisoblanadi. Bunday huquqiy munosabatlarning mazmuni ancha keng bo'lib, ular tegishli organlarning mehnat muhofazasi qoidalariga hamda mehnat qonunchiligiga rioya etilishi ustidan nazorat qilish vazifasini ifodalaydi.

Shu bilan birga, bunday ish beruvchilar va ayrim mansabdor shaxslarning qonunga muvofiq va nazorat qiluvchi organlarga o'z huquqlarini amalga oshirishi uchun tegishli sharoitlar yaratib berish majburiyati hamda mehnat qonunlarini buzgani, mehnat muhofazasiga oid qoidalariga rioya etmagani uchun yuridik javobgarligi ham ko'zda tutiladi.

Ta'kidlash joizki, mehnat muhofazasiga oid huquqiy munosabatlar uzoq davom etish xususiyatiga ega bo'lib, ular korxona va ob'ektlarni loyihalashdan boshlab, butun mehnat jarayoni davomida amalda bo'ladi. Bu munosabatlar mazmunini mehnat muhofazasini nazorat qiluvchi davlat hamda kasaba

uyushmalari organlarining huquqlari, majburiyatlari hamda sub'ektlarning korxonada xodimlar uchun sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitini ta'minlash bilan bog'liq masalalar tashkil etadi.

Ushbu organlarning huquq va majburiyatlari O'zbekiston Respublikasi "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida" 1993 yil 6 maydagi Qonunida¹⁸, Mehnat kodeksida, shuningdek boshqa normativ-xuquqiy hujjatlarda belgilab qo'yilgan. Mazkur huquqiy munosabatlarda mehnatga oid huquqiy sub'ektlik holati ana shu nazorat qiluvchi organlar tashkil etilgan paytdan boshlab ro'yobga chiqadi. Bu organlar jumlasiga kasaba uyushmasining mehnat texnika inspeksiyasi, mehnat huquq inspeksiyasi hamda Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi qoshidagi Davlat mehnat huquq inspeksiyasi kiritilgan bo'lib, ular tasdiqlangan nizomiga muvofiq faoliyat ko'rsatadi. Masalan, Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining Davlat mehnat huquq inspeksiyasi to'g'risidagi Nizom O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1993 yil 29 iyuldagi 372-sonli qarori bilan tasdiqlangan¹⁹.

Mazkur Nizomda davlat mehnat huquq inspeksiyasi va uning joylardagi bo'linmalari tomonidan vazirliklar, idoralar, hokimliklar, shuningdek, idoraviy bo'ysinuvi, mulkchilik va xo'jalik yuritish shaklidan qat'i nazar, barcha korporatsiya, konsern, uyushma, korxona, tashkilot va muassasalar hamda mulkdorlarning mehnat va aholini ish bilan ta'minlash to'g'risidagi qonunlarga rioya qilinishi ustidan davlat nazoratini amalga oshirishi belgilab qo'yilgan.

Davlat mehnat huquq inspeksiyasi vazirlik, davlat qo'mitalari, idora, korporatsiya, konsern, uyushma, birlashma, korxona, tashkilot va muassasalarning mehnat haqidagi va aholini ish bilan ta'minlash to'g'risidagi qonunlarga zid bo'lgan buyruqlari va boshqa normativ hujjatlarining amal qilishini to'xtatib qo'yish, zarur hollarda, belgilangan tartibda bekor qilish to'g'risida O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga taklif kiritish huquqiga ega.

¹⁸ O'zbekistonning yangi qonunlari. 8-son, 103-bet.

¹⁹ Qarorlar to'plami. 1993 yil, 7-son, 29-modda.

Bundan tashqari, ushbu nizomda davlat mehnat huquq inspeksiyasi tekshirish jarayonida ma'lumotlar olish, mehnat haqidagi va aholini ish bilan ta'minlash haqidagi qonun buzilishlari aniqlangan hollarda ularni bartaraf etishni talab qilish, vakolatli mansabdor shaxslar bajarishi majburiy bo'lgan ko'rsatmalar berish, qonun buzilishida aybdor bo'lgan mansabdor shaxslarga amaldagi qonunlarda belgilangan miqdorda jarima solish huquqiga ega ekani ko'rsatilgan.

Bu turkumdagi nizolar protsessual xususiyatga ega bo'lib, sub'ektlar, ya'ni xodimlar bilan ish beruvchilar o'rtasida amaldagi mehnat to'g'risidagi qonunlar va normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo'llash yuzasidan kelib chiqadi (Mehnat kodeksining 543-moddasi). Bunday yakka nizolar mehnat nizolari komissiyasida, tuman (shahar) sudlarida, ba'zi hollarda, xo'jalik sudlarida ko'rib, hal etiladi.

Mehnatning yangi shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarni o'zgartirishga doir nizolarni hal qilishga tegashli huquqiy munosabatlar ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari o'rtasida yuzaga keladi.

Jamoalarga doir mehnat nizolarini hal qilishga taalluqli huquqiy munosabatlar ish beruvchi (ish beruvchilar uyushmasi) va xodimlar jamoasi (xodimlarning vakillik organlari) o'rtasida mehnatning yangi shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarini o'zgartirish, jamoa shartnoma va kelishuvlarini tuzish, ularga o'zgartirishlar kiritish hamda bajarish bilan bog'liq kelishmovchiliklar natijasida vujudga keladi (Mehnat kodeksining 570-moddasi).

Bunday huquqiy munosabatlar sub'ektlari, bir tomondan, mehnat nizosini hal qiluvchi yurisdiktsion organlar – mehnat nizolari komissiyalari, sud organlari, yuqori turuvchi organlar, kasaba uyushmalari organlari hisoblansa, ikkinchi tomondan, xodim, kasabalar uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari, mehnat huquq inspektori, ish beruvchi va prokuror bo'ladi. Huquqiy munosabatlar esa yurisdiktsion organlarga nizoni hal qilish xususida berilgan ariza asosida kelib chiqadi. Mehnat nizolarini hal qilish va protsessual huquqiy munosabatlarning mazmuni, aksariyat hollarda, mehnat qonunchiligi, ba'zan esa, fuqarolik protsessual qonunchiligi bilan belgilanadi. Protsessual huquqiy

munosabatlar yurisdiksiya organlar tomonidan ushbu mehnat nizosi yuzasidan chiqarilgan qarorning qonuniy kuchga kirishi yohud taraflarning kelishuvi bilan yakunlanadi.

Mavzu bo'yicha nazorat savollari:

1. Mehnat huquqiy munosabat tushunchasi va yuz berish asoslari.
2. Mehnat huquqiy munosabatlar tasnifi.
3. Mehnat huquqi sub'ektlari tushunchasi.
4. Mehnat huquqiy va muomala layoqati.
5. Mehnat huquqining sub'ekti sifatida xodimlar.
6. Mehnat huquqi sub'ekti sifatida ish beruvchilar.
7. Kasaba uyushmalari (xodimlarning boshqa vakillik organlari) va mehnat jamoalari mehnat huquqi sub'ekti sifatida.
8. Ish beruvchilarning vakilligi.

Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: “Adolat”, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “Yuridik adabiyotlar nashriyoti”. 2024. – B.416.
3. Ziyadullaev M.D. Delikt majburiyatlar: Ijtimoiy ta'minotga oid huquqiy muammolar // Monografiya. – Toshkent: TDYUU, 2015.
4. Gasanov M.YU., Sokolov E.A. Mehnat shartnomasi (kontrakt). – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”, 1996.
5. Kiselev I.YA. Trudovoe pravo Rossii i zarubejnyx stran. Mejdunarodnye normy truda. – Moskva: Eksomo, 2005.
6. Inoyatov A.A. O'zbekiston Respublikasining mehnat huquqi. – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”, 2002.
8. Saydullaev SH. Davlat va huquq nazariyasi. Darslik. – Toshkent: TDYUU, 2018. – 220 bet.
9. Mehnat huquqi. Mualliflar jamoasi. O'quv qo'llanma. – Toshkent: O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi. 2014. - 261 bet.

10. Mehnat huquqi. Darslik. Mas'ul muharrir: prof. M.A.Usmanova. – Toshkent: TDYUU nashriyoti, 2019. – 521 bet.
11. Tursunov I. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga sharh. – Toshkent: "Adolat", 2018. – B.864.
12. Usmanova M.A. Jalolov SH.R. Maxsadov M.I. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: "O'zbekiston Respublikasi Milliy gvardiyasi HTI", 2018. – 582 b.
13. Usmanova M., Tursunov YU. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: TDYUI, 2009.
14. Usmanova M.A. Mehnat sharnomasi. O'quv qo'llanma. – Toshkent: TDYUI, 2009.
15. Gusov K.N., Tolkunova V.N. Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik. Ucheb. – Moskva: TK Velbi, Izd-vo Prospekt, 2004. – S.512.
16. O'zbekiston yuridik ensiklopediyasi. – Toshkent: TDYUI, 2009.
17. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. – Toshkent: TDYUI, 2008.
18. www.iex.uz
19. www.mehnat.uz
20. www.natlib.uz
21. www.ziyonet.com

5-MAVZU. JAMOA SHARTNOMALARI VA JAMOA KELISHUVLARI

Reja:

1. Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvlari tushunchasi, ularning mehnat huquqiy munosabatlarni tartibga solinishidagi o'ri.
2. Jamoa shartnomasi taraflari va shartnomaning tuzilish tartibi.
3. Jamoa shartnomasining mazmuni va tarkibiy tuzilishi.
4. Jamoa kelishuvi tomonlari, tuzilish tartibi va mazmuni.
5. Jamoa shartnomalari va kelishuvining bajarilishini ta'minlash hamda ular amal qilishi ustidan nazorat faoliyati.

Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvlari tushunchasi, ularning mehnat huquqiy munosabatlarni tartibga solinishidagi o'ri. Yangi iqtisodiy munosabatlar qaror topayotgan va tez sur'atlar bilan rivojlanib borayotgan hozirgi paytda korxonalardagi xodimlar va ish beruvchilar manfaatlarini muvofiqlashning, zarur ishlab chiqarish sharoitlari yaratilishini ta'minlashning tashkiliy-huquqiy vositalaridan biri jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvidir. Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvi xodimlarning ham, ish beruvchilarning ham faolliklarini oshirishga yordam beradi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 65-moddasida ta'kidlanganidek, jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvi korxonalarda, muayyan kasb xodimlari, tarmoq, hudud xodimlarining mehnatga oid ijtimoiy-iqtisodiy, kasbga oid munosabatlarni tartibga soluvchi, mehnat shartlari va ijtimoiy kafolatlar belgilashga qaratilgan me'yoriy hujjat hisoblanadi.

Jamoa shartnomalari va kelishuvlari xodimlar va ish beruvchilarning mehnatga oid munosabatlarini shartnoma asosida tartibga solishga, ularning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini muvofiqlashtirishga *yordam berish maqsadida tuziladi.*

Jamoa shartnomasi – korxona, uning filiali, vakolatxonasi xodimlari bilan ish beruvchi o'rtasida tuziladigan va sotsial-mehnat munosabatlarini tartibga solishga xizmat qiluvchi huquqiy aktdir. O'zbekistonda mehnat bozorining vujudga kelishi

va mehnat sohasida yangi ijtimoiy aloqalarni paydo bo'lishi munosabati bilan jamoa shartnomasi mohiyati va mazmuni o'zgarib bormoqda. Hozirgi paytda jamoa shartnomalari xodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi sotsial-sherikchilik munosabatlarining, bevosita mehnat munosabatlarining tartibga solishning asosiy shakllaridan biriga aylanmoqda.

Bugungi kundagi jamoa shartnomasi konkret korxona va tashkilotlarda Mehnat Kodeksi vazifasini bajaruvchi lokal normativ hujjat tusini olib borayotir. Uning vositasida ayrim olingan bir korxona-tashkilotda uning mulkchilik shaklidan qat'i nazar mehnat sharoitlarining avtonom tizimiga erishish ta'minlanmoqda. Bozor munosabatlari sharoitida jamoa shartnomalarining huquqiy mohiyati bir xil bo'lmasdan, ikki tomonlama tamoyilga asoslanadi. Birinchidan, korxona mulkdori, tadbirkorning korxonani boshqarishdagi avtonomligi, ikkinchidan esa mehnat, sotsial-iqtisodiy va kasbiy masalalarning hal etilishida kasaba uyushmalari faol ishtirok etishi tamoyillari amal qiladi.

Jamoa shartnomasi o'z maqsadlari tarqaladigan shaxslar doirasi, normativ-yuridik kuchiga ko'ra odatdagi fuqarolik-huquqiy shartnomalardan tubdan farq qiladi. Ijtimoiy-sherikchilik munosabatlarini korxona, tashkilot darajasida tartibga soluvchi lokal normativ-huquqiy hujjat sifatida jamoa shartnomasi ikki tomon: yollanma xodimlar va ish beruvchilar manfaatini o'zida ifodalaydi. SHu sababli bunday hamkorlik shakli bipartizm nomini oldi.

Ijtimoiy sherikchilikning boshqa shakllari mintaqa, tarmoq darajasida – mintaqaviy jamoa kelishuvlari, umumdavlat miqyosida – bosh jamoa kelishuvlari ko'rinishida amalga oshirilishi mumkin. Bundan sotsial hamkorlik ko'pchilik hollarda nafaqat ikki tomon (xodim va ish beruvchi) manfaatlarini balki unda uchinchi tomon sifatida qatnashuvchi davlat manfaatlarini ifodalaydi.

Jamoa shartnomasi mehnat huquqining muhim institutlaridan biri sifatida qonunlar, qonun hujjatlari, tarmoq lokal normativ-huquqiy hujjatlarini keng kamrab oladi. Bular qatoriga O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi (29-56-moddalar), Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to'g'risidagi qonun va boshqa qonunlar; O'zbekiston Kasaba uyushmalari Federasiyasi Kengashning

2000 yil 10 yanvardagi 35-05G‘11-sonli «2000 yil uchun jamoa shartnomalarini tuzish bo‘yicha tavsiyalar», ko‘plab tarmoq va mintaqa kelishuvlari, kasaba uyushmalari faoliyati va boshqalarni kiritish mumkin.

Korxonalarda jamoa shartnomalari tuzilishi quyidagi tamoyillarga tayanadi:

- a) qonunlarga amal qilish shartligi;
- b) taraflar vakillarining vakolatligi;
- v) taraflarning teng huquqliligi;
- g) jamoa shartnomasi tarkibiga kiruvchi masalalar tanlanishining va muhokama etilishining erkinligi;
- d) majburiyatlarni zimmaga olinishining ixtiyoriyligi;
- e) olingan majburiyatlar bajarilishining ta‘minlanishi;
- j) jamoa shartnomasi shartlarini bajarilishi ustidan nazorat olib borilishi va javobgarlikning muqarrarligi.

Jamoa shartnomasi shartlari va unda ko‘zda tutilgan normativ-huquqiy qoidalar tegishli korxona ish beruvchisi hamda xodimlari uchun majburiy kuchga ega. Ammo undagi qoidalar xodimlar ahvolini qonunda belgilanganidan yomonlashuvini ko‘zda tutadigan bo‘lsa, uning qoidalari o‘z-o‘zidan huquqiy hisoblanmaydi. Jamoa shartnomalari tuzishning bugungi kungi g‘oyasi qonunlar doirasidan tashqarida, qonunchilikka va davlat manfaatlariga ziyon etkazmagan holda mehnat munosabatlarini tartibga solishda sotsial-sherikchilikni kuchaytirishga qaratilgandir.

Jamoa shartnomasi taraflari va shartnomaning tuzilish tartibi. Jamoa shartnomasi taraflari sifatida bir tomondan – o‘z vakillik organi (kasaba uyushmasi qo‘mitasi) orqali korxona mehnat jamoasi a‘zolari bo‘lgan xodimlar, ikkinchi tomondan esa o‘z rahbar orqali korxona ish beruvchisi qatnashadi. Jamoa shartnomasi tarafi sifatida ayrim olingan xodim emas, balki korxona yoki tarkibiy bo‘lim (sex, bo‘lim va h.k.) mehnat jamoasi yaxlit holda qatnashadi. Xodimlar yoki mehnat jamoasi jamoa shartnomasi qabul qilinishda bevosita qatnashmaydi va bu vazifa kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan bajariladi.

Amaldagi mehnat qonunchiligi normalariga ko'ra jamoa shartnomasi ishlab chiqish va qabul qilishning majburiy qoidalari (prosedurasi) nazarda tutilgan. Muzokoralar olib borish jamoa shartnomasi ishlab chiqishdagi dastlabki bosqich sanaladi va O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 69-moddasiga ko'ra: «Har qaysi taraf jamoa shartnomasi, kelishuvini tuzish va o'zgartirish yuzasidan muzokoralar olib borish tashabbusi bilan chiqish huquqiga ega»²⁰.

Buning uchun manfaatdor tomon ikkinchi tomonga yozma xabar yuboradi. Tegishli yozma xabar olganidan keyin etti kun ichida taklifni olgan taraf muzokoralarga kirishi lozim. Xodimlar nomidan ish beruvchi vakili sanaluvchi shaxslar tomonidan muzokaralar olib borishga yo'l qo'yilmaydi. Muzokaralar olib borish jarayonida tomonlar o'rtasida tortishuv yuz beradigan bo'lsa, bu holda tegishli bayonnoma tuziladi va 3 kun ichida kelishtirish komissiyasi tuziladi. Komissiya qarama-qarshiliklarni bartaraf eta olmasa, unday holda nizoni hal etish uchun tomonlar o'zaro kelishib belgilaydigan organga murojaat qilinadi.

Muzokaralar olib borishda bevosita ishtirok etuvchi shaxslar uchun qo'shimcha kafolatlar belgilangan bo'lib, ularning o'rtacha ish haqlari saqlangan holda vazifalarini bajarishdan ozod qilib qo'yiladi. Bo'lajak jamoa shartnomasi qoidalari haqida aniq muzokaralar olib borishlik uchun tomonlar tenglik asosida zarur vakolatlarga ega bo'lgan komissiya tuzadi. Komissiya mustaqil ravishda ish olib boradi va ish beruvchi uning samarali ishlashi uchun zarur sharoitni yaratib berishga majbur sanaladi. Jamoa shartnomasi tuzishga doir muzokaralarni olib borish tartibi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 70-moddasida belgilangan. Qonunda muzokaralar chog'ida yuz bergan kelishmovchiliklarni hal etish, yagona xulosaga kelish imkoni bo'lmaganida muammoni hal etish tartiblari belgilab qo'yilgan.

Jamoa shartnomasining mazmuni va tarkibiy tuzilishi. Jamoa shartnomasining mazmuni deganda sotsial-mehnat munosabatlarini tartibga solish maqsadini ko'zlovchi va taraflar kelishib belgilaydigan shartlar (qoidalar) yig'indisi nazarda tutiladi. Tarkibiy jihatdan **bu shartlar uch turga:**

²⁰ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “Yuridik adabiyotlar Publish”, 2024. - 61 bet.

a) normativ; b) majburiy; v) axborotga oid shartlarga bo'linishi mumkin.

Normativ shartlar – jamoa shartnomasi tomonlari o'zaro kelishib belgilaydigan va mazkur korxona xodimlari uchun majburiy kuchga ega bo'lgan lokal normativ huquqiy qoidalar hisoblanadi. Jamoa shartnomasining normativ qoidalari huquqiy masalalarning uch guruhini hal qilishga qaratilgan bo'lib, ular: 1) qonun hujjatlarida bu masalani hal qilishning jamoa shartnomasi tuzish tartibi nazarda tutilgan bo'lsa; 2) qonunda nuqsonlar (probela) mavjud bo'lsa va ularni jamoa shartnomasi vositasida hal qilish qonunlarga zid kelmasa; 3) qonun hujjatlarining ayrim qoidalarini aniqlashtirish zarur bo'lsa va uni jamoa shartnomasi orqali amalga oshirish imkoni bo'lsa.

Mehnat Kodeksi va boshqa mehnat qonunlari jamoa shartnomasi normativ qoidalari bilan qonunchilik o'rtasidagi nisbatni belgilagan. Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 4-moddasida aytilishicha: «Xodimlar uchun mehnat huquqlarining va kafolatlarining eng past darajasi qonunlari bilan belgilab qo'yiladi.

Qonunlardagiga nisbatan qo'shimcha mehnat huquqlari va kafolatlari boshqa normativ hujjatlarda, shu jumladan shartnoma yo'sinidagi hujjatlar (jamoalar kelishuvlari, jamoalar shartnomalari, boshqa lokal hujjatlar), shuningdek xodim va ish beruvchi o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomalari bilan belgilanishi mumkin». Bu qoidalar qo'shimcha mehnat ta'tili berish, pensiyaga ustamalar qo'shib berish, yo'l-transport xarajatlarini qoplab berish, ovqat pulini to'lash, boshqa qo'shimcha to'lov va kompensatsiyalardan iborat bo'lishi mumkin.

Korxonada mavjud bo'lgan zararli va og'ir ishlar, kasblar ro'yxati, moddiy javobgar shaxslar doirasi, mehnat intizomini qo'pol tarzda buzish tushunchasi va boshqa ko'plab masalalar jamoa shartnomasida nazarda tutilishi mumkin.

Jamoa shartnomasining **majburiy shartlari** taraflarning u yoki bu masalaga oid aniq majburiyatlarini, bu majburiyatlarni ko'p marta takror-takror ijro etilishini o'z ichiga oladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 67-moddasiga ko'ra: Jamoa shartnomasining mazmunini va tuzilishini uning taraflari belgilaydi. *Jamoa*

shartnomasiga ish beruvchi va xodimlarning quyidagi masalalar bo'yicha o'zaro majburiyatlari kiritilishi mumkin:

mehnatga haq to'lash shakli, tizimi va miqdori, pul mukofotlari, nafaqalar, kompensatsiyalar, qo'shimcha to'lovlar;

narxlarning o'zgarishidan, inflyasiya darajasidan, jamoa shartnomasida belgilangan ko'rsatkichlarning bajarilishidan kelib chiqqan holda mehnatga haq to'lashni tartibga solish mexanizmi;

xodimlarning bandligi, ularni qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish, ularni ishdan bo'shatish shartlari;

ish vaqti va dam olish vaqtining, ta'tillarning davomiyligi;

xodimlarning, shu jumladan ayollarning, nogironligi bo'lgan shaxslarning va o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarning mehnat sharoitlari hamda mehnat muhofazasini yaxshilash, ekologik xavfsizlikni ta'minlash;

tashkilotni, idoraga qarashli uy-joyni xususiyashtirish chog'ida xodimlarning manfaatlarini hisobga olish;

ishni ta'lim bilan qo'shib olib borayotgan xodimlar uchun imtiyozlar;

ixtiyoriy tibbiy va ijtimoiy sug'urta;

ish beruvchi tomonidan xodimlarning shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisobvaraqlariga qo'shimcha badallar kiritish miqdorlari va muddatlari;

jamoa shartnomasining bajarilishi ustidan nazorat qilish, taraflarning javobgarligi, kasaba uyushmasi qo'mitasi faoliyat ko'rsatishi uchun normal sharoitlar bilan ta'minlash.

Tashkilotning iqtisodiy imkoniyatlari hisobga olingan holda, jamoa shartnomasida boshqa shartlar, shu jumladan mehnat to'g'risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilangan normalar hamda qoidalarga nisbatan imtiyozliroq mehnat shartlari va ijtimoiy-iqtisodiy shartlar (qo'shimcha ta'tillar, pensiyalarga ustamalar, muddatidan oldin pensiyaga chiqish, transport va xizmat safari xarajatlarini kompensatsiya qilish, xodimlarni ishlab chiqarishda hamda ularning farzandlarini umumiy o'rta ta'lim tashkilotlarida va maktabgacha ta'lim tashkilotlarida bepul yoki qisman haq to'lanadigan tarzda

ovqatlantirish, uyali aloqa, Internet jahon axborot tarmog‘i uchun haq to‘lash, oliy ta’lim tashkilotlarida o‘qitish uchun ssudalar to‘lash va haq to‘lash, boshqa qo‘shimcha imtiyozlar va kompensatsiyalar) ham bo‘lishi mumkin.

Agar qonunchilikda qoidalar jamoa shartnomasida albatta mustahkamlab qo‘yilishi shartligi to‘g‘risidagi to‘g‘ridan-to‘g‘ri ko‘rsatma mavjud bo‘lsa, ushbu qoidalar jamoa shartnomasiga kiritiladi”.

Jamoa shartnomasiga boshqa shartlar, shu jumladan xodimlar ahvolini qonunlarda belgilanadigan yaxshilashga, qo‘shimcha imtiyozlar berishga qaratilgan shartlar kiritilishi mumkin.

Jamoa shartnomasining *axborotga oid* shartlari Mehnat kodeksidan, boshqa qonun hujjatlaridan olingan normalardan iborat bo‘lib, ularning hajmi ko‘payib ketishi mumkin emas.

Jamoa kelishuvi tomonlari, tuzilish tartibi va mazmuni. Jamoa kelishuvlari – bu xodimlar vakillik organlari va ish beruvchilar vakillik organlari ishtirokida tuziladigan, sotsial-mehnat munosabatlarini mamlakat, tarmoq yoki mintaqa doirasida tartibga solishga qaratilgan huquqiy-normativ aktdan iborat. Jamoa kelishuvi ham jamoa shartnomasi singari sotsial-sheriklikning huquqiy shakli bo‘lsada, ammo uning qo‘llanilish sohasi va xususiyati o‘zgachadir.

Mehnat kodeksining 81-moddasida aytilganidek, jamoa kelishuvi qo‘llanish doirasiga ko‘ra bosh, tarmoq va hududiy (mintaqaviy) kelishuvlardan iborat bo‘lishi mumkin. Jamoa kelishuvi tuzishdan ko‘zlanadigan asosiy maqsad – mamlakat, tarmoq, mintaqa miqyosida sotsial-mehnat munosabatlarini tartibga solishda umumiy tamoyillarni belgilashdan iborat. Jamoa kelishuvi tuzilishida ikki yoki uch tomon (markaziy yoki mahalliy davlat organi) ishtirok etadi.

Bosh kelishuv O‘zbekiston Kasaba uyushmalari Federasiyasi Kengashi (xodimlarning boshqa vakillik organi) va ish beruvchilarning respublika miqyosidagi birlashmalari o‘rtasida, taraflarning taklifiga ko‘ra esa O‘zbekiston Respublikasi hukumati bilan ham tuziladi. Bosh kelishuv ijtimoiy-iqtisodiy masalalar xususida kelishib siyosat olib borishning umumiy prinsiplarini belgilab beradi.

Tarmoq kelishuvlari tegishli kasaba uyushmalari (boshqa xodimlar vakillik organlari) va ish beruvchilar (ularning birlashmalari) o'rtasida, taraflar taklifi bilan Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan tuziladi. Tarmoqni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yo'nalishlarini, mehnat shartnomalari va unga haq to'lashni, tarmoq xodimlarining (kasbdoshlar guruhlarining) ijtimoiy kafolatlarini belgilab beradi.

Mintaqaviy kelishuvlar tegishli kasaba uyushmalari (boshqa vakillik organlari) va ish beruvchilar (ularning birlashmalari) o'rtasida, taraflarning taklifi bilan esa mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari bilan ham tuziladi. Unda hududning xususiyatlari bilan bog'liq ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal qilish yo'llari belgilandi.

Jamoa kelishuvlari yuzasidan muzokaralar boshlash, uning loyihasini ishlab chiqish, muhokama qilish va qabul qilish tartiblari jamoa shartnomalari tuzish tartiblariga o'xshashdir. Taraflar tomonidan imzolangan jamoa kelishuvi va uning ilovalari etti kun muddatida kelishuv ishtirokchilariga, shuningdek bildirish ro'yxatidan o'tkazish uchun O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tegishli organlariga yuboriladi.

Jamoa kelishuvlari tomonlar kelishuvi bilan qo'shimcha va o'zgartirishlar kiritilishi mumkin. Jamoa kelishuvi taraflar imzolagach kuchga kiradi va tomonlar belgilagan muddat davomida amal qiladi. Jamoa kelishuvining muddati uch yildan ko'p bo'lmasligi kerak.

Jamoa shartnomalari va jamoa kelishuvining bajarili-shini ta'minlash hamda ularning amal qilishi ustidan nazorat faoliyati. Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvlari bajarilishi lozim. Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvini bajarish deganda ularning mazmunini tashkil etuvchi vazifalar, shartlarni amalga oshirilishi tushuniladi. Yuridik nuqtai nazardan jamoa shartnomasi va kelishuvlarni bajarilishi xodimlar va ish beruvchilar o'rtasida ijtimoiy-sherikchilik kayfiyatlari qaror topishi uchun huquqiy muhitni yaratish, sotsial kelishmovchiliklarni bartaraf qilish, ishlovchilar uchun qulay infratuzilmalar yaratilishini ta'minlash, xodimlar huquqlari va qonuniy manfaatlarini samarali tarzda himoya qilishga qaratiladi.

Jamoa shartnomasi tomonlar vakillari imzolagan paytdan kuchga kiradi va unda ko'rsatilgan muddat davomida amal qiladi. Uning eng ko'p muddati qonunlarda belgilab qo'yilgan emas. Korxona qayta tashkil etilganida qayta tashkil etish davrida jamoa shartnomasi o'z kuchini saqlab koladi va keyinchalik qayta tuzilishi mumkin.

Korxona mol-mulkinging egasi o'zgarganda jamoa shartnomasi o'z kuchini olti oy davomida saqlab qoladi. Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvlarining bajarilishi taraflar vakillari, mehnat jamoasi, O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tegishli organlari tomonidan tekshirib boriladi.

Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvini imzolagan shaxslar har yili yoki shartnomaning o'zida ko'rsatilgan muddatlarda undagi majburiyatlarning bajarilishi haqida mehnat jamoasiga (umumiy majlis yoki mehnat jamoalari konferensiyasiga) hisobot berib turadi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 34-moddasiga muvofiq jamoa shartnomalari va jamoa kelishuvlari to'g'risidagi qonunlarni buzishda aybdor bo'lgan shaxslar tegishli huquqiy javobgarlikka tortilishlari mumkin.

Mavzu bo'yicha nazorat savollari:

1. Korxonalarda ijtimoiy sherikchilik deganda nimani tushunasiz?
2. Jamoa shartnomalari tushunchasi va ahamiyati haqida so'zlab bering.
3. Jamoa shartnomasini tuzilish tamoyillari va tartiblarini so'zlab bering.
4. Jamoa shartnomalari haqida so'zlab bering.
5. Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvlarini bajarish hamda bajarmaganlik haqida nimalarni bilasiz?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: “Adolat”, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “YUridik adabiyotlar publish. 2024. – B.416.
3. Ziyadullaev M.D. Delikt majburiyatlar: Ijtimoiy ta'minotga oid huquqiy muammolar // Monografiya. – Toshkent: TDYUU, 2015.

4. Gasanov M.YU., Sokolov E.A. Mehnat shartnomasi (kontrakt). – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”, 1996.
5. Kiselev I.YA. Trudovoe pravo Rossii i zarubejnyx stran. Mejdunarodnye normy truda. – Moskva: Eksomo, 2005.
6. Inoyatov A.A. O‘zbekiston Respublikasining mehnat huquqi. – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”, 2002.
8. Saydullaev SH. Davlat va huquq nazariyasi. Darslik. – Toshkent: TDYUU, 2018. – 220 bet.
9. Mehnat huquqi. Mualliflar jamoasi. O‘quv qo‘llanma. – Toshkent: O‘zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi. 2014. - 261 bet.
10. Mehnat huquqi. Darslik. Mas’ul muharrir: prof. M.A.Usmanova. – Toshkent: TDYUU nashriyoti, 2019. – 521 bet.
11. Tursunov I. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga sharh. (Ilmiy - amaliy, moddalar buyicha sharhlar). – Toshkent: “Adolat”, 2018. – B.864.
12. Usmanova M.A. Jalolov SH.R. Maxsadov M.I. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: “O‘zbekiston Respublikasi Milliy gvardiyasi HTI”, 2018. – 582 b.
13. Usmanova M., Tursunov YU. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: TDYUI, 2009.
14. Usmanova M.A. Mehnat sharnomasi. O‘quv qo‘llanma. – Toshkent: TDYUI, 2009.
15. O‘zbekiston yuridik ensiklopediyasi. – Toshkent: TDYUI, 2009.
16. www.iex.uz
17. www.mehnat.uz
18. www.natlib.uz
19. www.ziyonet.com

6-MAVZU. MEHNAT SHARTNOMASI

Reja:

1. Mehnat shartnomasi tushunchasi, asosiy xususiyatlari va uning mehnat qilish huquqlarini amalga oshirilishidagi ahamiyati
2. Mehnat shartnomasining turlari, muddati, shakli va mazmuni
3. Ishga qabul qilishni rasmiylashtirish
4. Mehnat shartlari tushunchasi.
5. Mehnat shartnomasini o'zgartirish tartibi.
6. Doimiy va vaqtincha boshqa ishga o'tkazish va uni o'zgartirish tartibi.

1. Mehnat shartnomasi tushunchasi, asosiy xususiyatlari va uning mehnat qilish huquqlarini amalga oshirilishidagi ahamiyati.

Mehnati shartnomasi xodim va ish beruvchi o'rtasida mehnatga oid munosabatlarni vujudga keltiruvchi asosiy hujjat sanaladi. Mehnat shartnomasi tuzish orqali taraflarining ish jarayonidagi huquq va majburiyatlar belgilanadi. Mehnat kodeksining 72-moddasiga asosan, **mehnati shartnomasi bu** – xodim va ish beruvchi o'rtasidagi taraflarning o'zaro huquqlari hamda majburiyatlarini belgilovchi kelishuv bo'lib, unga muvofiq xodim ish beruvchining manfaatini ko'zlab, ushbu kelishuvda belgilangan mehnat vazifasini uning rahbarligi va nazorati ostida shaxsan bajarish, ichki mehnat qoidalariga rioya etish majburiyatini, ish beruvchi esa xodimga shartlashilgan mehnat vazifasi bo'yicha ish berish, xodimga ish haqini o'z vaqtida hamda to'liq miqdorda to'lash, mehnat to'g'risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda va ushbu kelishuvda nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini ta'minlash majburiyatini o'z zimmasiga oladi. Xodim va ish beruvchi mehnat shartnomasining taraflaridir.

Mehnati shartnomasi huquq va majburiyat yuzaga keltiruvchi yuridik bitim sifatida quyidagi vazifalarni bajaradi:

- u yuridik fakt bo'lib, xodim va ish beruvchi o'rtasida mehnat huquqiy munosabatlarni yuzaga kelganligini tasdiqlovchi hujjat;

- mehnat shartnomasi taraflar bir-biriga nisbatan huquqlarga hamda majburiyatlarga ega ekanliklarini tasdiqlovchi dalil;

- mehnat shartnomasi huquqlarni himoya qilish vositasi.

Mehnat shartnomasining borshqa fuqarolik-huquqiy shartnomalardan farqlovchi asosiy belgilari mavjud bo‘lib ular:

- xodimning aniq mehnat vazifasini bajarish, ya’ni muayyan mutaxassislik, malaka yoki lavozim bo‘yicha ishlashi;

- xodimning ichki mehnat tartibiga bo‘ysunishi;

- uning o‘zi mehnat tanlayotgan korxonaning mehnat jamoasiga qo‘shilishi kabilardir.

Mehnat shartnomasi fuqarolik-huquqiy tusdagi shartnomalarda bo‘lganidek, individual-aniiq topshiriq natijasi emas, balki mehnat jarayonining o‘zi majburiyatlarning ob’ekta hisoblanadi. Xuddi mana shuning uchun, agar xodim muhandis, yurist-maslahatchi, shifokor, o‘qituvchi, farrosh va h.k. sifatida ishga qabul qilinar ekan, u qancha vaqt mobaynida mehnat qilishidan qat’i nazar, u bilan **mehnat shartnomasini** tuzilishi kerak. Agar jismoniy shaxs bilan qandaydir bir martalik topshiriqni (bir martalik maslahat, meva va sabzavotlar yig‘im-terimi, binolarni tozalash va v.k.) bajarish to‘g‘risida kelishuvga erishilgan bo‘lsa, bu holda **fuqarolik-huquqiy tusdagi** shartnoma tuziladi.

Mehnat shartnomasining o‘ziga xos belgisi xodimning korxonadagi ichki mehnat tartibiga bo‘ysunadi, ya’ni unda belgilangan ish tartibiga rioya qiladi. Xodim ish beruvchi buyruq va farmoyishlarini bajarishi shart, chunki bu tartib mehnat shartnomasi asosida belgilab qo‘yilgan. O‘ziga yuklangan mehnat majburiyatlarini bajarmaganligi (buzganligi) uchun unga nisbatan intizomiy jazo qo‘llanilishi mumkin. *Masalan, Olam MCHJ shartnomaviy nizolarda o‘z manfaatlarini himoya qilish uchun korxonada yuriskonsult lavozimini joriy qilib xodim yollaydi.*

Fuqarolik-huquqiy tusdagi shartnomalarda esa, ijrochi korxonada o‘rnatilgan tartibga bo‘ysunmaydi, balki ishni o‘zi tashkil etadi, uni o‘z tavakkalchiligi bilan bajaradi, mehnat muhofazasini ham o‘zi yaratadi. Uning mehnatiga to‘lanadigan

haq ishning pirovard natijasi (maishiy buyurtma predmeti, hajmi va boshqalar) yoki bajarilgan topshiriqqa bog'liq bo'ladi. *Masalan, Zamin MCHJ nizo doirasida o'z huquqlarini sudda himoya qilish uchun advokat yuridik xizmat ko'rsatish shaklidagi fuqarolik-huquqiy tUSDagi shartnoma tuzib unga haq to'laydi.*

Mehnat shartnomasi tuzgan xodim mehnatga oid munosabatlar korxonaning mehnat jamoasiga qo'shiladi. U yillik haq to'lanadigan ta'tilga, chiqish, kasal bo'lganda mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasini olish, belgilangan ish rejimida ishlash va shunga o'xshash qonunda nazarda tutilgan kafolatlardan foydalanadi. Fuqarolik-huquqiy tUSDagi shartnoma tuzib korxonada bir martalik topshiriqlarni bajarayotgan shaxs esa, shu korxona mehnat jamoasining a'zosi hisoblanmaydi va yuqoridagi kafolatlardan foydala olmaydi.

2. Mehnat shartnomasining turlari, muddati, shakli va mazmuni

Mehnat shartnomasining ayrim turlarini bilish va ularga xos bo'lgan belgilarni ajrata olish mehnat shartnomasidan kelib chiqadigan o'ziga xos huquq va majburiyatlarni to'g'ri belgilash, nizolar yuz bergan hollarda esa ularni to'g'ri malakalash hamda qonuniy hal etish imkonini beradi. *Mehnat shartnomasining quyidagi turlari mavjud:*

- ayollar va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul shaxslar bilan tuziladigan mehnat shartnomasi;
- o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar bilan tuziladigan mehnat shartnomasi;
- korxona rahbari va kollegial ijroiya organi a'zosi bilan tuziladigan mehnat shartnomasi;
- o'rindoshlik bo'yicha ishlovchilar bilan tuziladigan mehnat shartnomasi;
- ta'lim muassasalari pedagog xodimlari bilan tuziladigan mehnat shartnomasi;
- yakka fuqaro-jismoniy shaxsga ishga yollanish yuzasidan tuziladigan mehnat shartnomasi (uy xizmatchisi);
- kasanachilik bo'yicha tuziladigan mehnat shartnomasi;
- chet el fuqarolari bilan tuziladigan mehnat shartnomasi;
- mavsumiy ishlarga qabul qilish chog'ida tuziladigan mehnat shartnomasi;

- shogirdlar bilan tuziladigan mehnat shartnomalari;
- haq to'lanadigan ishlarini bajarish uchun tuziladigan mehnat shartnomalari.

Mehnati shartnomasini tasniflanishida uning amal qilish muddati muhim mezonlardan biri sanaladi. Mehnat shartnomasining muddati deganda uning amal qilishi yuzasidan belgilanadigan kalendar vaqt tushunilib bu muddat kun, oy, yillar bilan o'lchanadi.

Amal qilish muddatiga ko'ra mehnat shartnomalari:

- nomuayyan (muddati ko'rsatilmagan) muddatga tuziladigan mehnat shartnomalari;
- muddatli mehnat shartnomalar kabi turlarga bo'linadi.

Xodim bilan nomuayyan muddatga mehnat shartnomasining tuzilishi shartnomaning amal qilish muddatini cheklanmaganligini bildiradi. Mehnat shartnomasida ishning shartnoma bo'yicha tugash muddati belgilab qo'yilmagan bo'lsa, u nomuayyan muddatga tuzilgan deb e'tirof etiladi. Bu holda xodim doimiy ishga qabul qilingan hisoblanib, u bilan mehnatga oid munosabatlar mehnat shartnomasining muddati o'tgani munosabati bilan bekor qilinishi mumkin emas.

Shartnoma bo'yicha ishning tugash vaqti ko'rsatilgan mehnat shartnomasi muddatli tuzilgan shartnoma hisoblanadi. *O'z navbatida muddatli mehnat shartnomalarining o'zi ham ikki turga bo'linadi. Ular:*

- besh yildan ko'p bo'lmagan muayyan muddat tuzilgan mehnat shartnomalari;
- muayyan ishni bajarish vaqtiga mo'ljallab tuzilgan mehnat shartnomalari.

Mehnati kodeksining 113-moddasiga asosan, bajariladigan ishning xususiyati, bajarish shartlari yoki xodimning manfaatlarini hisobga olgan holda, nomuayyan muddatga mo'ljallangan mehnat shartnomalarini tuzish mumkin bo'lmagan hollarda muddatli mehnat shartnomasini tuzishga yo'l qo'yiladi. Bu jumlasiga:

- korxona rahbari, o'rinbosarlari, bosh buxgalter yoki ularning vazifasini bajaruvchi xodim bilan tuziladigan mehnat shartnomalari;
- mavsumiy ishlar paytida tuziladigan muddatli mehnat shartnomalari;

- vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodim vazifasini bajarib turish uchun tuziladigan muddatli mehnat shartnomalarini tuzish bilan bog‘liq holatlar misol bo‘la oladi.

Mehnat shartnomasining shakli haqida to‘xtalar ekanmiz, Mehnat kodeksining 106-moddasiga asosan, mehnat shartnomasi faqat *yozma shaklda* tuziladi. Shartnomani og‘zaki tarzda tuzishga yo‘l qo‘yilmaydi. Mehnat shartnomasining namunaviy shakli O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martdagi 133-sonli qarorida o‘z ifodasini topgan. 2019 yil 31 oktyabrdagi PQ-4502-son qaror bilan 2020 yil 1 yanvardan boshlab yangi mehnat shartnomalarini tuzish, amaldagi mehnat shartnomalariga o‘zgartirish kiritish, shuningdek, ularni tugatish holatlarini «YAgona milliy mehnat tizimi» idoralararo dasturiy-apparat kompleksi da majburiy ro‘yxatdan o‘tkazish tartibi joriy etiladi.

Mehnat shartnomasining mazmuni taraflar kelishuvi bo‘yicha, shuningdek mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilanadi. *Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan quyidagilar belgilanadi:*

ish joyi (korxona yoki uning bo‘linmasi);

xodimning mehnat vazifasi — mutaxassisligi, malakasi, u ishlaydigan lavozim;

ishning boshlanish kuni;

mehnat shartnomasi muayyan muddatga tuzilganda uning amal qilish muddati;

mehnat haqi miqdori va mehnatning boshqa shartlari.

Mehnat shartnomasini tuzish paytida xodimlarning qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan mehnat huquqlari va kafolatlari darajasi pasaytirilishi mumkin emas.

3. Ishga qabul qilishni rasmiylashtirish

Mehnat shartnomaviy munosabatlar o‘rnatilishining yakunlovchi bosqichi bo‘lib xodimni ishga qabul qilishni rasmiylashtirish sanaladi. Mehnat kodeksining 82-moddasiga asosan, ishga qabul qilish ish beruvchining buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi. Buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat

shartnomasi asos bo'ladi. Korxona rahbarini ishga qabul qilish korxona mulki egasining huquqi bo'lib, bu huquqni u bevosita, shuningdek o'zi vakil qilgan organlar orqali yoki korxonani boshqarish huquqi berilgan korxona kengashi, boshqaruvi yoxud boshqa organlar orqali amalga oshiradi. Korxona rahbari korxona mulkdori unga bergan vakolatlar doirasida xodimlar bilan mehnat shartnomalari tuzadi.

Ishga qabul qilish haqidagi buyruq tuzilgan mehnat shartnomasining mazmuniga to'la muvofiq ravishda chiqariladi. Buyruq xodimga ma'lum qilinib, tilxat olinadi. Ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxs tomonidan yoki uning ijozati bilan xodimga haqiqatda ishlashga ruxsat etilgan bo'lsa, ishga qabul qilish tegishli ravishda rasmiylashtirilgan yoki rasmiylashtirilmaganligidan qat'i nazar, ish boshlangan kundan e'tiboran mehnat shartnomasi tuzilgan deb hisoblanadi.

Ishga qabul qilish vaqtida ishga kirayotgan shaxs quyidagi hujjatlarni taqdim etadi:

- ✓ pasport yoki uning o'rnini bosadigan boshqa hujjatni, o'n olti yoshgacha bo'lgan shaxslar esa, – tug'ilganlik to'g'risidagi guvohnoma va turar joyidan ma'lumotnomani;

- ✓ mehnat daftarchasini, birinchi marotaba ishga kirayotgan shaxslar bundan mustasno. O'rindoshlik asosida ishga kirayotgan shaxslar mehnat daftarchasi o'rniga asosiy ish joyidan olgan ma'lumotnomani;

- ✓ harbiy xizmatga majburlar yoki chaqiriluvchilar tegishincha harbiy biletni yoki harbiy hisobda turganlik haqidagi guvohnomani;

- ✓ qonun hujjatlariga muvofiq maxsus ma'lumotga yoki maxsus tayyorgarlikka ega shaxslargina bajarishi mumkin bo'lgan ishlarga kirayotganda oliy yoki o'rta maxsus, kasb-hunar o'quv yurtini tamomlaganligi to'g'risidagi diplomni yoxud mazkur ishni bajarish huquqini beradigan guvohnomani yoki boshqa tegishli hujjatni taqdim etadi.

Mehnat shartnomasida dastlabki sinov nazarda tutilishi mumkin. Mehnat shartnomasi quyidagi maqsadda dastlabki *sinov sharti bilan tuziladi:*

xodimning topshirilayotgan ishga layoqatliligini tekshirib ko'rish;

xodim mehnat shartnomasida shartlashilgan ishni davom ettirishning maqsadga muvofiqligi haqida bir qarorga kelishi.

Dastlabki sinovni o'tash haqida mehnat shartnomasida shartlashilgan bo'lishi lozim. Bunday shartlashuv bo'lmagan taqdirda xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan deb hisoblanadi. Dastlabki sinov muddati uch oydan oshib ketishi mumkin emas.

Ishga qabul qilish vaqtida ishga kirayotgan shaxsdan qonun hujjatlarida ko'rsatilmagan hujjatlarni talab qilish taqiqlanadi. Agar ishga kirayotgan shaxsning pasporti yoki shaxsini tasdiqlovchi boshqa hujjati haqiqiy bo'lmasa, uni ishga qabul qilish rad etilishi mumkin. Qonun hujjatlariga muvofiq tuzilgan mehnat shartnomasi u imzolangan paytdan boshlab kuchga kiradi. Xodim shartnomada belgilab qo'yilgan kundan boshlab o'zining mehnat vazifalarini bajarishga kirishmog'i lozim. Agar mehnat shartnomasida ishning boshlanish kuni haqida shartlashilmagan bo'lsa, xodim mehnat shartnomasi imzolangan ish kunining (smenaning) ertasidan kechikmay ishga tushmog'i lozim.

4. Mehnat shartlari tushunchasi.

Mehnat shartlari deganda korxona va tashkilotlarda mehnat shartnomasi tuzish asosida mehnat qilayotgan xodimlarning ishlab chiqarish chog'idagi xavfsizligini ta'minlash, ularning hayoti va salomatligiga xavf tug'dirishi mumkin bo'lgan omillarga yo'l qo'yilmaslik, samarali va sifatli mehnat qilishlarini ta'minlash, ularning ijtimoiy va iqtisodiy huquqlari, qonuniy manfaatlarini kafolatlashni nazarda tutuvchi omillar yig'indisi nazarda tutiladi. Mehnat kodeksining 133-moddasiga asosan, *Mehnat kodeksi mehnat shartlarini ikki guruhga*: a) ishlab chiqarishga oid shartlar va b) ijtimoiy omillar bilan belgilanuvchi shartlarga bo'ladi.

Mehnatning ishlab chiqarish (texnik) shartlari jumlasiga texnika xavfsizligi va ularni ekspluatatsiya qilish, sanitariya va gigiena talablari, ish jarayonidagi maishiy shart-sharoitlar, xodimning unumli mehnat qilishini ta'minlovchi shartlar tushuniladi.

Mehnatning texnik shartlari ish joylarining muayyan talablarga (shovqin, vibratsiya, yorug'lik, temperatura, boshqa fizik omillar va boshqalar) javob berishini baholashga xizmat qiladi.

Mehnatning ijtimoiy shartlari ish vaqti, uning davomiyligi, almashinuvi, dam olish vaqti, ish haqi to'lash, boshqa ijtimoiy kafolatlar berish bilan bog'liq bo'lgan talablarni o'z ichiga oladi.

Mehnat shartlari mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan belgilanadi. Mehnat shartlari kim tomonidan belgilanganligiga qarab turli usulda bekor qilinishi yoki o'zgartirilishi mumkin. Qonun va boshqa qonun hujjatlariga ko'ra, belgilangan mehnat shartlarini vakolatli davlat hokimiyati yoki boshqaruv organlarining ularga qo'shimchalar kiritish, yangi qonun hujjatlari qabul qilishi mumkin (masalan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga dam olish va unga taalluqli yangi norma kiritilishi). Korxona lokal me'yoriy hujjatlarida belgilab qo'yilgan mehnat shartlari esa korxonaning o'zi tomonidan, ish beruvchi va xodimlar vakillik organi o'zaro kelishuvi asosida o'zgartirilishi yoki bekor qilinishi mumkin.

Mehnat shartlarini o'zgartirish, ular qaysi tartibda belgilangan bo'lsa, shunday tartibda amalga oshiriladi. Ish beruvchi tomonidan ko'pchilik xodimlarga taalluqli mehnat shartlarini bir tomonlama (xodimlar roziligisiz) o'zgartirilishiga qonunda belgilab qo'yilgan tartib va shartlarda yo'l qo'yiladi.

5. Mehnat shartnomasini o'zgartirish tartibi.

Korxonadagi mehnat shartlari barcha xodimlar uchun umumiy bo'lgan va korxonaning xo'jalik-ishlab chiqarish, ijtimoiy-iqtisodiy hayotining barcha sohalarini o'ziga qamrab oladi. Mehnat shartnomasi shartlari esa ayrim yakka xodimga oid mehnat shartlaridan iborat.

Ish beruvchining xodim roziligisiz mehnat shartlarini o'zgartirish huquqi. Ish beruvchi xodimning roziligini oldindan olmagan holda o'z tashabbusi bilan mehnat shartlarini faqat qonunda bevosita nazarda tutib qo'yilgan asoslar va holatlar mavjud bo'lgandagina o'zgartira oladi.

Ana shunday asoslardan bo‘lib quyidagilar sanaladi:

a) texnologiyadagi o‘zgarishlar tufayli (yangi uskunalar, texnologiya jarayonlari joriy etilishi);

b) mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar (ishni samarali tashkil etilishi, tarkibiy o‘zgarishlar amalga oshirilishi va boshqalar);

v) ishlar (xizmatlar) hajmining qisqarishi (sexlar, bo‘limlar-ning yopilishi, qo‘shib yuborilishi) va shu tufayli xodimlar soni (shtatlar) qisqarishi kabilar.

Mehnat shartlarining o‘zgarayotgan va bunday o‘zgarishlar xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi shartlarining ham o‘zgarishiga olib kelayotgani haqida ish beruvchi manfaatdor xodimlarni kamida ikki oy avval yozma ogohlantirgan holda va unda sodir bo‘layotgan o‘zgarishlar, ularning xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomalari mazmuniga ta‘sirini aniq-ravshan ko‘rsatishlari lozim. Xodim bunday ogohlantirilgani holda tilxat beradi (ogohlantirish xatining bir nusxasiga imzo qo‘yadi va h.k.).

Yangi (o‘zgargan) mehnat shartnomasida ishni davom ettirishga rozi bo‘lgan xodimlar bilan mehnat munosabatlari davom etadi va ular bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga tegishli o‘zgartirish kiritilishi mumkin. Ikki oylik ogohlantirish muddati davomida yuz berayotgan o‘zgartirishlarga e‘tiroz bildirmagan xodim ham yangi shartlarda ishni davom ettirishga rozi bo‘lgan sanaladi va ogohlantirish muddati tamom bo‘lganidan so‘ng ushbu asosga ko‘ra nizo qo‘zg‘ashga haqli bo‘lmaydi.

Xodimning mehnat shartlarini o‘zgartirish huquqi. Mehnat shartlari o‘zgartirilishini xodim ish beruvchidan iltimos qilishi mumkin (masalan, smenali ishdan kunduzgi ishga o‘tkazish, kasanachilik asosida ishlash, to‘liqsiz ish kunida ishlashga ruxsat berish va h.k.). Xodim mehnat shartlarini o‘zgartirish to‘g‘risidagi o‘z arizasini ish beruvchiga taqdim etadi va ushbu ariza uzog‘i bilan uch kun ichida ish beruvchi tomonidan ko‘rib chiqilishi, qabul qilingan qaror haqida asoslantirilgan javob berilishi lozim.

Ish joyini o‘zgartirish. Mehnat shartnomasida shartlashib olinmagan ish joyini o‘zgartirish mehnat shartlarini o‘zgartirish deb hisoblanmaydi va bu haqda xodim

bilan kelishish talab qilinmaydi. Mehnat shartlari va mehnat shartnomasida nazarda tutilgan muhim shartlar o'zgarmagani holda xodimni bir ish joydan boshqa ish joyga o'tkazish uchun xodimning roziligi talab etilmaydi. Chunki, o'z korxonasidagi mavjud mehnat resurslardan o'rinli foydalanish ish beruvchining vakolatlaridan hisoblanadi.

6. Doimiy va vaqtincha boshqa ishga o'tkazish, uni rasmiylashtirish tartibi

Boshqa doimiy ishga o'tkazishga (xodimning mehnat vazifalarini o'zgartirishga) - unga boshqa mutaxassislik, malaka, lavozimga oid ishni topshirishga faqat uning roziligi bilan yo'l qo'yilishi mumkin.

Doimiy boshqa ishga o'tkazishga:

a) xodim malakasining ortishi (masalan, o'quv yurtini tamomlab yangi ixtisoslikka ega bo'lishi);

b) xodim salomatligi ahvolining yomonlashuvi (muayyan kasb vazifasida ishlashni istino etuvchi kasallikka chalinishi, jarohat olishi);

g) malakasining etarli bo'lmasdan qolishi (attestatsiya natijasida egallab turgan vazifasiga noloyiq deb topilishi);

d) huquqbuzarlik sodir etishi (masalan, yo'l harakat qoidalarini buzishi va haydovchilik huquqidan mahrum etilishi);

e) vakolatli organ qarori bilan yuqori lavozimga ko'tarilishi;

j) tanlov yoki saylov natijalariga ko'ra, o'z vazifasiga qayta saylanmasligi, vakolat muddatining tamom bo'lganida zarurat yuzaga keladi.

Xodim ob'ektiv sabablarga ko'ra (korxona yopilishi, shtatlar (xodimlar soni) qisqartirilishi, malakasi etarli emasligi yoki salomatligi ahvoliga ko'ra egallab turgan vazifasiga noloyiq deb topilishi, shu ishni ilgari bajarib kelgan xodimning o'z ishiga qayta tiklanishi) o'zining egallab turgan lavozimidan ozod etilgan bo'lsa, bunday hollarda ish beruvchi ularga bo'sh ish o'rinlari bo'lgan taqdirda boshqa ish taklif qilishi shart.

Taklif etilayotgan ish vazifasidan ozod etilgan xodimning kasbi, ixtisosligiga mos kelishi lozim, ammo, bunday ish bo'lmagan taqdirda, har qanday boshqa ish

ham taklif etilishiga yo'l qo'yiladi. Xodimning o'ziga taklif etilgan ishga o'tib ishlashdan bosh tortishi uning tegishli asos bilan ishdan bo'shatilishiga sabab bo'ladi.

Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bo'yicha vaqtincha boshqa ishga o'tkazish. Mehnat shartnomasining taraflari kelishuviga ko'ra vaqtincha boshqa ishga o'tkazishga yo'l qo'yiladi va bunda uning muddati hamda boshqa shartlari taraflarning o'zaro kelishuvi bilan belgilanadi. Vaqtincha boshqa ishga o'tkazish muddati tamom bo'lgach, xodim o'zining avvalgi vazifasi (lavozimi)ga o'tkazilishi lozim. Taraflar kelishuvi bilan xodim vaqtincha boshqa ishga o'tkazilgach, xodimning avvalgi ishga qaytarilishi xususida nizo yuz berganida bu nizo belgilangan tartibda sud yo'li bilan hal etiladi.

Xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish. Uzrli va ob'ektiv sabablar yuz bergan hollarda xodim ish beruvchidan vaqtincha boshqa ishga o'tkazishni iltimos qilishi mumkin va bu holda ish beruvchi xodim iltimosini qanoatlantirishi lozim bo'ladi.

Bunday uzrli sabablar ro'yxatiga taxminan quyidagilarni kiritish mumkin:

- a) xodim salomatligi ahvolining vaqtincha yomonlashuvi;
- b) oilasidagi bemor a'zoni parvarishlash zaruriyati;
- v) ishdan ajralmagan holda o'z malakasini oshirayotganligi;
- g) homilador yoki uch yoshga to'lmagan, 16 yoshga to'lmagan nogiron bolasi farzandi borligi.

Vaqtincha boshqa ishga o'tkazilgan xodimlarga ish haqi to'lash qonun hujjatlariga ko'ra amalga oshiriladi.

Ish beruvchining tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish. Mehnat qonunchiligi ikki holda ish beruvchi tashabbusi bilan xodimning roziligi olinmasdan uning vaqtincha boshqa ishga o'tkazilishiga ruxsat etiladi. Ular: a) ishlab chiqarish zarurati tug'ilgan va b) ish to'xtab qolgan (korxonada, sexda, bo'limda, xodimning ish joyida) hollardir. Bunday holda xodim sog'lig'iga to'g'ri kelmaydigan boshqa ishga o'tkazilishi mumkin emas. Xodim vaqtincha boshqa

ishga o'tkazilgan davrda unga bajarayotgan ishga qarab, lekin avvalgi o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda ish haqi to'lanadi.

Ishlab chiqarish zaruriyati yoki ish to'xtab qolishi tufayli vaqtincha boshqa ishga o'tkazishning eng ko'p muddati qonunda nazarda tutilmagan. U ish beruvchi tomonidan xodimlar vakillik organi bilan kelishib belgilanadi hamda korxona jamoa shartnomasida, ichki mehnat tartibi qoidalarida nazarda tutiladi.

Mehnat shartnomasini o'zgartirishni rasmiylashtirish. Xodimni doimiy boshqa ishga o'tkazish haqida mehnat shartnomasiga kiritilgan o'zgartirish ish beruvchi tomonidan xodimni boshqa ish (vazifa yoki lavozim)ga o'tkazish haqida buyruq (farmoyish) chiqarilishiga asos bo'ladi va buyruq mazmuni bilan xodim tanishtirilib, undan tilxat olinadi. Xodim vaqtincha boshqa ishga o'tkazilganida, mehnat shartnomasiga o'zgartirish kiritish talab qilinmaydi, chunki bu vaqtincha chora bo'lib, muddat o'tgach, xodim o'z ishi (lavozimi)ga qaytariladi. Ish beruvchi xodimning boshqa ishga vaqtincha o'tkazilganligi haqida (sababi, muddati ko'rsatilgani holda) buyruq chiqariladi.

Mavzu bo'yicha nazorat savollari:

1. Mehnat shartnomasining boshqa fuqarolik-huquqiy tushdagi shartnomalardan farqli jihatlarini ko'rsatib bering.
2. Mehnat shartnomasining turlari va shakllari haqida batafsil ma'lumot bering.
3. Ishga qabul qilishni rasmiylashtirish tartibini bosqichma-bosqichlik asosida yoritib bering.
4. Ishga qabul qilishdagi dastlabki sinov ko'zlangan maqsad nima va uning o'ziga xos jihatlarini ko'rsatib bering.
5. Ishga qabul qilishda talab qilinadigan hujjatlarining zaruratini asoslab bering.
6. Mehnat shartlari deganda nima tushunilishi va u qanday tartibda o'zgartirilishini ko'rsatib bering?
7. Ish beruvchi qanday hollarda xodimning roziligisiz mehnat shartlarini o'zgartirishga haqli va bu qanday tartibda amalga oshirilishini aytib bering?

8. Qanday hollarda ish beruvchi xodimning iltimosiga ko'ra ilgari belgilangan mehnat shartlarini o'zgartirishga majbur va qanday hollarda o'zgartirmaslik huquqiga ega?

9. Boshqa vaqtincha va boshqa doimi ishga o'tkazish deganda nima tushuniladi?

10. Boshqa ishga o'tkazishlar, mehnat shartlarini o'zgartirish va ish joyini o'zgartirish qanday tartibda rasmiylashtiriladi?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: “Adolat”, 2023.

2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “YUridik adabiyotlar publish. 2024. – B.416.

3. Ziyadullaev M.D. Delikt majburiyatlar: Ijtimoiy ta'minotga oid huquqiy muammolar // Monografiya. – Toshkent: TDYUU, 2015.

4. Gasanov M.YU., Sokolov E.A. Mehnat shartnomasi (kontrakt). – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”, 1996.

5. Kiselev I.YA. Trudovoe pravo Rossii i zarubejnyx stran. Mejdunarodnye normy truda. – Moskva: Eksomo, 2005.

6. Inoyatov A.A. O'zbekiston Respublikasining mehnat huquqi. – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”, 2002.

8. Saydullaev SH. Davlat va huquq nazariyasi. Darslik. – Toshkent: TDYUU, 2018. – 220 bet.

9. Mehnat huquqi. Mualliflar jamoasi. O'quv qo'llanma. – Toshkent: O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi. 2014. - 261 bet.

10. Mehnat huquqi. Darslik. Mas'ul muharrir: prof. M.A.Usmanova. – Toshkent: TDYUU nashriyoti, 2019. – 521 bet.

11. Tursunov I. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga sharh. (Ilmiy - amaliy, moddalar buyicha sharhlar). – Toshkent: “Adolat”, 2018. – B.864.

12. Usmanova M.A. Jalolov SH.R. Maxsadov M.I. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: “O'zbekiston Respublikasi Milliy gvardiyasi HTI”, 2018. – 582 b.

13. Usmanova M., Tursunov YU. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: TDYUI, 2009.
14. Usmanova M.A. Mehnat sharnomasi. O‘quv qo‘llanma. – Toshkent: TDYUI, 2009.
15. Gusov K.N., Tolkunova V.N. Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik. Ucheb. – Moskva: TK Velbi, Izd-vo Prospekt, 2004. – S.522.
16. O‘zbekiston yuridik ensiklopediyasi. – Toshkent: TDYUI, 2009.
17. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. – Toshkent: TDYUI, 2008.
18. www.iex.uz
19. www.mehnat.uz
20. www.natlib.uz
21. www.ziyonet.com

7-MAVZU: MEHNAT SHARTNOMASINI BEKOR QILISH TUSHUNCHASI VA UMUMIY ASOSLARI

Reja:

1. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarining tushunchasi va klassifikatsiyasi
2. Taraflarning kelishuvi bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilish
3. Xodim tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish

1. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarining tushunchasi va klassifikatsiyasi. Ma'lumki, mehnat shartnomasini bekor qilish keng tushuncha bo'lib, u avvalo mehnatga oid huquqiy munosabatlarning tugatilishini bildiradi. Odatda, bunday munosabatlar ijtimoiy hayotdagi turli holatlar yuzaga kelganda bekor qilinadi va ular mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari deb ataladi. Mehnat shartnomasini bekor qilish tushunchasi barcha holatlarni, shu jumladan, xodimning vafoti munosabati bilan uning bekor qilinishini ham o'z mazmuni ichiga qamrab oladi.

Mehnati shartnomasini bekor qilishning umumiy asoslari O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 155-moddasida ko'rsatilgan.

Mehnati shartnomasi quyidagi sabablarga ko'ra bekor qilinishi mumkin:

taraflarning kelishuviga ko'ra. Ushbu asosga binoan mehnat shartnomasining barcha turlari istalgan vaqtda bekor qilinishi mumkin;

taraflardan birining tashabbusi bilan;

muddatning tugashi bilan;

taraflarning ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra;

mehnati shartnomasida nazarda tutilgan asoslarga ko'ra. Mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish to'g'risidagi shart ish beruvchi bilan korxona rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh buxgalter bilan, korxonada bosh bexgalter lavozimi bo'lmagan taqdirda esa, bosh bexgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim o'rtasida tuzilgan mehnati shartnomasida, shuningdek qonunda yo'l qo'yiladigan boshqa hollarda ham nazarda tutilishi mumkin;

yangi muddatga saylanmaganligi (konkursdan o'tmaganligi) yoxud saylanish (konkurs)da qatnashishni rad etganligi munosabati bilan.

Shuni ham ta'kidlash kerakki, mazkur 155-moddada ayrim xodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini alohida hollarda bekor qilishning qo'shimcha asoslari ham ko'rsatilgan. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 155-moddasining 5-bandida (mehnati shartnomasida nazarda tutilgan asoslar) va 6-bandida (yangi muddatga saylanmaganligi (konkursdan o'tmaganligi) yoxud saylanishda (konkursda) qatnashishni rad etganligi munosabati bilan) keltirilgan asoslar shular jumlasiga kiradi. Mehnat kodeksi 155-moddasining boshqa barcha bandlari (ushbu moddaning 2 va 4-bandlari) mehnat shartnomasini bekor qilishning muayyan asoslarini nazarda tutuvchi boshqa moddalarga asoslanadi.

Odatda, mehnat shartnomasini bekor qilish kim tomonidan tashabbus ko'rsatilganligiga qarab, uni bekor qilish asoslarini besh guruhga ajratish mumkin. Bu asoslar O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 155-moddasida bayon etilgan.

2. Taraflarning kelishuvi bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilish. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 157-moddasida ko'rsatilgan taraflarning kelishuvi mehnat shartnomasini bekor qilish uchun mustaqil asos bo'lib hisoblanadi. Bunda har ikki tarafning mehnat shartnomasini harakatdan to'xtatish to'g'risidagi istagi muhim rol o'ynaydi. Bu ko'rsatilgan asos o'z navbatida mehnat shartnomasini ish beruvchi yoki xodimning tashabbusiga binoan bekor qilishdan farqini ko'rsatib beradi. Mehnat shartnomasini bekor qilishning bu guruhiga quyidagilar tegishlidir:

birinchidan, taraflarning mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi kelishuvi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 157-moddasidi). Ushbu asosga binoan mehnat shartnomasining barcha turlari, ya'ni nomuayyan muddatga tuzilgan yoki muayyan ishni bajarish vaqtiga mo'ljallab tuzilgan shartnomalar istalgan vaqtda bekor qilinishi mumkin. Odatda, mehnat shartnomasini bekor qilishning bunday asosi muddatli mehnat shartnomalarini, shuningdek muayyan

ishni bajarish vaqtiga mo'ljallab tuzilgan shartnomalarni bekor qilishda qo'llaniladi.

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakt)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida" 1998 yil 17 apreldagi 12-son qarorining 14-bandida ta'kidlanganidek, mehnat shartnomasini O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 157-moddasiga binoan bekor qilish bilan bog'liq nizolarni ko'rishda xodim bilan ish beruvchi o'rtasida haqiqatda mehnat munosabatlarini bekor qilish haqida kelishuv bo'lgan-bo'lmaganini aniqlamoq zarur. Ushbu asosga ko'ra, shartnoma taraflar belgilangan muddatda bekor qilinadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 157-moddasi bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi kelishuvni bekor qilishga, shuningdek shu asosga ko'ra mehnat munosabatlarini bekor qilish sanasini o'zgartirishga xodim va ish beruvchining kelishuvi bo'yicha yo'l qo'yiladi;

ikkinchidan, muayyan muddatga yoki muayyan ishni bajarish vaqtiga tuzilgan shartnoma muddatining tugashi bilan bekor bo'ladi. Agar muddat tugagandan keyin ham mehnatga oid munosabatlar davom etaversa va taraflardan birortasi bir hafta davomida uning bekor qilinishini talab qilmagan bo'lsa, shartnoma nomuayyan muddatga uzaytirilgan deb hisoblanadi.

Muddatli mehnat shartnomasi uning amal qilish muddati tugashi bilan bekor qilinadi. Mehnat shartnomasini uning amal qilish muddati tugaganligi munosabati bilan bekor qilish to'g'risida yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni ushbu asos bo'yicha tugatishga qaror qilgan taraf boshqa tarafni mehnat shartnomasi bekor qilinguniga qadar kamida uch kalendar kun oldin yozma shaklda ogohlantirishi kerak, bundan ish joyi (lavozimi) saqlanayotgan xodim yo'q bo'lgan davrga tuzilgan muddatli mehnat shartnomasining amal qilish muddati tugaydigan hollar mustasno.

Agar mehnat shartnomasining muddati tugaganidan keyin yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar davom etsa va taraflardan birortasi ham ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan tartibda bir hafta davomida ularning

tugatilishini talab qilmagan bo'lsa, shartnoma nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi.

Ish joyi (lavozimi) saqlanayotgan xodimning yo'q bo'lgan vaqtiga tuzilgan mehnat shartnomasi ushbu xodim ishga qaytgan kundan e'tiboran bekor qilinadi.

Ish joyi (lavozimi) saqlanishi lozim bo'lgan xodimning ishda bo'lmagan vaqtiga mo'ljallab tuzilgan mehnat shartnomasi shu xodim ishga qaytgan kundan e'tiboran bekor qilinadi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 158-moddasi). Ushbu moddaning mazmunidan kelib chiqib, mantiqan xulosa qilish mumkinki, mehnat shartnomasi 155-moddasiga binoan avtomatik ravishda bekor bo'lmaydi, balki uning uchun taraflardan birortasining istagi mavjud bo'lishi kerak. Aks holda mehnat shartnomasi, yuqorida eslatilganidek, belgilangan bir xaftalik muddat o'tgach, u nomuayyan muddatga uzaytirilgan deb hisoblanadi. Bunday vaqtda ish beruvchining yangi muddatga mehnat shartnomasi tuzishni yoki uni nomuayyan muddatga uzaytirishni istamasligi hech qanday yuridik ahamiyatga ega bo'lmaydi.

Muddatli mehnat shartnomasida uni muddatidan oldin bekor qilganlik uchun taraflarning neustoyka to'lashi haqidagi o'zaro majburiyatlari nazarda tutilishi mumkin, bunga ko'ra, agar mehnatga oid munosabatlar xodimning aybli xatti-harakatlari bilan bog'liq bo'lmagan asoslar bo'yicha (161-162 moddalari) ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilingan bo'lsa, ish beruvchi xodimga neustoyka o'laydi, agar mehnatga oid munosabatlar xodimning tashabbusi bilan (160-modda), shuningdek xodimning xatti-harakatlari bilan (161-modda) bog'liq asoslar bo'yicha bekor qilingan bo'lsa, xodim ish beruvchiga neustoyka to'laydi. Agar mehnat shartnomasida neustoykaning miqdori belgilab qo'yilmagan bo'lsa, taraflar uni to'lashdan ozod etiladilar.

Mehnat shartnomasini taraflarning xohish-irodasiga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra bekor qilish asoslari quyidagilardan iborat:

- 1) xodimning harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilganligi;
- 2) shu ishni ilgari bajarib kelgan xodimning avvalgi ishga tiklanganligi;

3) xodim sudning qaysi hukmi bilan avvalgi ishini davom ettirish imkoniyatini istisno etadigan jazoga hukm qilingan bo'lsa, o'sha sud hukmining qonuniy kuchga kirganligi, shuningdek sudning qaroriga binoan xodimning ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasiga yuborilganligi;

4) ishga qabul qilishga doir belgilangan qoidalarning buzilganligi, agar yo'l qo'yilgan qoidabuzarlikni bartaraf etish imkoni bo'lmasa va u ishni davom ettirishga to'sqinlik qilsa;

5) qonunchilikka muvofiq mehnatga oid munosabatlarni davom ettirishga monelik qiladigan holatlar yuzaga kelganligi (xodimning belgilangan tartibda berilgan tibbiy xulosaga muvofiq mehnat faoliyatiga to'liq qobiliyatsiz deb e'tirof etilganligi, shuningdek davlat sirlaridan foydalanish huquqi bekor qilinganligi, agar bajarilayotgan ish shunday foydalanish huquqini talab qilsa, muayyan ishni bajarishga doir ruxsatnomadan yoki litsenziyadan mahrum etilganligi va boshqalar);

6) tashkilotni tugatish yoki ish beruvchi bo'lgan yakka tartibdagi tadbirkor faoliyatini tugatish to'g'risidagi sud qarorining qonuniy kuchga kirganligi;

7) xodimni ishga tiklash haqidagi sud qarori bekor qilinganligi yoki O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi Davlat mehnat inspeksiyasining qarori bekor qilinganligi (qonunga xilof deb e'tirof etilganligi);

8) xodim vafot etganligi, shuningdek sud tomonidan xodimning bedarak yo'qolgan deb e'tirof etilganligi yoki vafot etgan deb e'lon qilinganligi;

9) O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi deputatining, shuningdek O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatida doimiy asosda ishlagan Senat a'zosining vakolatlari muddati tugaganligi yoki O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi va Senati tarqatib yuborilganligi munosabati bilan avvalgi lavozimiga (ishiga) qaytganligi;

10) qonunda nazarda tutilgan boshqa hollar.

Mehnat shartnomasi quyidagi hollarda bekor qilingan deb hisoblanadi:

jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchi vafot etganda, shuningdek jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchi sud tomonidan vafot etgan yoki bedarak yo'qolgan deb e'tirof etilganda;

xodim yoki jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchi sud tomonidan muomalaga layoqatsiz yoki muomala layoqati cheklangan deb e'tirof etilganda, agar bu jismoniy shaxsning ish beruvchining vazifalarini bajarish, xodimning esa avvalgi ishini davom ettirish imkoniyatini istisno etadigan bo'lsa.

Ish beruvchi ushbu moddaning birinchi qismining 6-bandida nazarda tutilgan asos bo'yicha xodimni mehnat shartnomasi bekor qilinganligi to'g'risida kamida ikki oy oldin yozma ravishda (imzo qo'ydirib) ogohlantirishi yoki xodimga ogohlantirish muddatining davomiyligiga mos keladigan pul kompensatsiyasini to'lashi shart.

Agar xodimning yozma roziligi bilan uni ish beruvchida mavjud bo'lgan boshqa ishga o'tkazish mumkin bo'lmasa, mehnat shartnomasini ushbu modda birinchi qismining 2 va 9-bandlarida nazarda tutilgan asoslar bo'yicha bekor qilishga yo'l qo'yiladi.

Agar ish beruvchi tomonidan xodimning yozma roziligi bilan uni ish beruvchida mavjud bo'lgan boshqa ishga o'tkazish bo'yicha choralar ko'rilgan, lekin xodim bunday o'tkazishni rad etgan bo'lsa, ishga qabul qilishning belgilangan qoidalari xodimning aybisiz buzilgan hollarda mehnat shartnomasini ushbu modda birinchi qismining 4-bandida nazarda tutilgan asoslar bo'yicha bekor qilishga yo'l qo'yiladi.

Agar ish beruvchi tomonidan xodimning yozma roziligi bilan uni ish beruvchida mavjud bo'lgan boshqa ishga o'tkazish bo'yicha choralar ko'rilgan, lekin xodim bunday o'tkazishni rad etgan bo'lsa, mehnatga oid munosabatlarni davom ettirishga to'sqinlik qiluvchi holatlar xodimning aybisiz yuzaga kelgan hollarda (bundan xodimni tibbiy xulosaga muvofiq mehnat faoliyatiga to'liq layoqatsiz deb e'tirof etish mustasno) mehnat shartnomasini ushbu modda birinchi qismining 5-bandida nazarda tutilgan asoslar bo'yicha bekor qilishga yo'l qo'yiladi.

Xodimni ushbu moddaning to'rtinchi, beshinchi va oltinchi qismlarida nazarda tutilgan boshqa ishga o'tkazish Mehnat Kodeksning 144-moddasiga muvofiq amalga oshiriladi.

Neustoykaning miqdori ish beruvchi tomonidan xodimning manfaatlarini ko'zlab qilingan xarajatlarga, xodim ishlagan davr va boshqa holatlarga bog'liq tarzda tafovut qilishi mumkin.

Xodim to'laydigan neustoyka miqdori ish beruvchi to'laydigan neustoyka miqdoridan oshib ketishi mumkin emas.

Agar mehnat shartnomasida Mehnat Kodeksning 99-moddasi 5-qismida nazarda tutilgan hollarda xodim tashabbusi bilan bekor qilingan bo'lsa, u neustoyka to'lashdan ozod etiladi.

Muddatli mehnat shartnomasi muddatidan oldin bekor qilingan taqdirda ushbu shartnomada taraflarning neustoyka to'lash haqidagi o'zaro majburiyati nazarda tutilishi mumkin bo'lib, unga binoan, agar yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bog'liq bo'lmagan asoslar bo'yicha ish beruvchining tashabbusiga ko'ra tugatilgan bo'lsa, ish beruvchi xodimga neustoyka to'laydi, agar yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar xodimning tashabbusiga ko'ra, shuningdek xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bog'liq asoslar bo'yicha tugatilgan bo'lsa, xodim ish beruvchiga neustoyka to'laydi. Agar mehnat shartnomasida neustoykaning miqdori belgilanmagan bo'lsa, taraflar uni to'lashdan ozod etiladi.

Muddatli mehnat shartnomasi muddatidan oldin bekor qilinganda neustoykaning miqdori ish beruvchi tomonidan xodimning manfaatlarini ko'zlab qilingan xarajatlarga, xodim ishlab bergan davrga va boshqa holatlarga qarab farqlanishi mumkin.

Muddatli mehnat shartnomasi muddatidan oldin bekor qilinganda xodim tomonidan to'lanadigan neustoyka miqdori ish beruvchi to'laydigan neustoyka miqdoridan oshib ketishi mumkin emas.

Agar mehnat shartnomasi Mehnat Kodeks 160-moddasining sakkizinchi qismida nazarda tutilgan hollarda xodimning tashabbusiga ko'ra muddatidan oldin bekor qilingan bo'lsa, u neustoykani to'lashdan ozod etiladi.

Taraflardan biri neustoykani to'lashni rad etgan taqdirda, uni undirish sud tartibida amalga oshiriladi.

Taraflardan biri neustoyka to'lashdan bosh tortsa, uni undirish sud tartibida amalga oshiriladi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 159-moddasi).

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarorida ta'kidlanishicha, mehnat shartnomasining muddati tugaganligi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 158-moddasi) sababli bekor qilinishining qonuniyligi to'g'risida nizolarni ko'rishda sudlar quyidagi holatlarga e'tiborini qaratmog'i lozim:

-muddatli mehnat shartnomasi xodim bilan asosli holda tuzilganmi, ya'ni mehnat shartnomasi tuzishda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 76-moddasi talablari hisobga olinganmi;

-ishning shartnomada kelishilgan muddati haqiqatda tugaganmi;

-mehnati shartnomasi bekor qilinishiga yo'l qo'yiladigan O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 105-moddasining 2-qismi va 3-qismlaridagi muddatlarga rioya etilganmi;

-xomilador va 3 yoshgacha bolasi bor ayollarga muddati tugaganligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishida ularga qo'shimcha kafolatlar berilganmi? (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 237-moddasi).

Sudlar shuni nazarda tutishlari lozimki, muddatli mehnat shartnomalari faqat O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 76-moddasida belgilangan holatlar bo'lganligi sababli nomuayyan muddatga mo'ljallangan mehnat shartnomalarini tuzish mumkin bo'lmagan hollarda tuzilishi mumkin.

Xodim bilan muddatli mehnat shartnomasini tuzishga quyidagi holatlar mavjudligiga yo'l qo'yilishi mumkin:

-bajariladigan ishning tafsilotiga ko'ra bajarish uchun xodim olingan ishni ma'lum bir muddat o'tgandan keyin ob'ektiv sabablarga ko'ra davom ettirishning imkoni bo'lmasligi oldindan ma'lum bo'lganda, ya'ni u muddatli xarakterga ega bo'ladi;

-bajarish uchun xodim tomonidan olingan ishni bajarish shartlari. Bunda ishning o'zi doimiy xarakterga ega bo'lsa, uni bajarishning shartlari xodim bilan nomuayyan muddatga mehnat shartnomasi tuzishga to'sqinlik qiladi (qonunlarga muvofiq xodimning ish joyi va boshqalar saqlanadigan mehnat va ijtimoiy ta'tillarda bo'lgan vaqtiga boshqa xodimni ishga qabul qilish);

-xodimning manfaatlari, ya'ni u yoki bu holatlarga ko'ra muddatli mehnat shartnomasi tuzilishi xodimnin manfaatlariga asoslangan bo'lganda;

-korxona rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh buxgalter yoki uning vazifasini bajaruvchi xodim bilan tuzilganda.

Shuni nazarda tutish kerakki, deb ta'kidlanadi mazkur Plenum qarorida, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida keltirilgan xodim bilan muddatli mehnat shartnomasini tuzish to'g'risidagi ro'yhat qat'iy chegaralangan. Agar xodim bilan tuzilgan muddatli mehnat shartnomasi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi talablarini hisobga olmagan holda tuzilgan bo'lsa, bunday holda shartnomaning muddati haqidagi shartlari haqiqiy emas deb topiladi, xodim esa birinchi ish kunidan boshlab ishga nomuayyan muddatga qabul qilingan hisoblanadi (O'sha Plenum qarorining 5-bandi).

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 158-moddasiga binoan, mehnat shartnomasining bekor qilinishiga uning muddati tugashi kunida, shuningdek shartnomadagi muddatning oxirgi xaftasi mobaynida yo'l qo'yiladi.

Mehnat qonunchiligida shartnomadagi muddat tugashi bilan uni bekor qilishga qaror qilgan taraf boshqa tarafga oldindan xabar berishni majburiyat sifatida ko'zda tutilmaydi.

Agar muddat tugagandan keyin ham mehnatga oid munosabatlar davom etaversa va taraflardan birortasi bir hafta davomida uning bekor qilinishini talab qilmagan bo'lsa, shartnoma nomuayyan muddatga davom ettirilgan hisoblanadi.

Ish joyi (lavozi) saqlanishi lozim bo'lgan xodimning ishda bo'lmagan vaqtiga mo'ljallab tuzilgan mehnat shartnomasi shu xodim ishga qaytgan kundan e'tiboran tugatiladi.

Muddatli mehnat shartnomasi taraflarning kelishuviga binoan muddati tugamasdan (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 155-moddasi), xodimning tashabbusi bilan (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 160-moddasi) ish beruvchining tashabbusiga ko'ra (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 161-moddasi), taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 168-moddasi) bekor qilinishi mumkin (Mazkur Plenum qarorining 6, 7-bandlari).

Muddatli mehnat shartnomasida uni muddatidan oldin bekor qilingan hollarda taraflarning neustoyka to'lashi haqidagi o'zaro majburiyatlarni nazarda tutilishi mumkin. Taraflardan biri neustoyka to'lashdan bosh tortsa, uni undirish sud tartibida amalga oshiriladi.

Mazkur Plenum qarorida neustoyka to'lash haqidagi nizolarni ko'rishda sud quyidagilarni nazarda tutishi lozim deb hisoblanadi:

- neustoyka to'lash shartlari taraflarning kelishuviga binoan faqat muddatli mehnat shartnomasida ko'rsatilgan bo'lishi mumkin;

- neustoyka miqdori taraflarning kelishuviga muvofiq belgilanadi va u ish beruvchi tomonidan xodimning manfaatlarini ko'zlab qilingan xarajatlarga, xodim ishlagan davr va boshqa holatlarga bog'liq tarzda tafovut qilinishi mumkin;

- agar mehnat shartnomasida neustoykaning miqdori belgilab qo'yilmagan bo'lsa, taraflar uni to'lashdan ozod etiladilar;

- xodim to'laydigan neustoyka miqdori ish beruvchi to'laydigan neustoyka miqdoridan oshib ketishi mumkin emas. SHu bilan birga mehnat shartnomasi ish beruvchi tomonidan neustoykani yuqori qiymatda to'lashini nazarda tutishi mumkin (qarorning 8-bandi).

Plenum qarorida, agar mehnat shartnomasi xodimning tashabbusi bilan bekor qilinishi haqidagi ariza u o'z ishini davom ettirishning imkoni yo'qligi (o'quv yurtiga qabul qilinganligi, pensiyaga chiqqanligi, saylab qo'yiladigan lavozimga

saylanganligi va boshqa hollar bilan bog'liq bo'lsa) sababli berilgan bo'lsa, xodim neustoyka to'lashdan ozod qilinishiga sudlarnin e'tibori qaratilishi lozim. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (160-moddasi)da xodimning ushbu korxonada o'z ishini davom ettirishning imkoni yo'qligini aks ettirgan taxminiy ro'yxati ko'rsatilganligi sababli sudlar ishdagi aniq hujjatlarni hisobga olgan holda boshqa holatlarni (xodim sog'lig'ining holati, nogiron oila a'zosiga qarashi zaruriyati, turmush o'rtog'ining harbiy xizmatni o'tash uchun boshqa joyga yuborilishi va boshqalar) e'tiborga olib, ushbu holatlar mavjud bo'lganda xodim neustoyka to'lashdan ozod qilinadi deb ta'kidlanadi (qarorning 9-bandi).

3. *Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilish.* Xodim O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 160-moddasiga muvofiq, nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini ham muddati tugagunga qadar muddatli mehnat shartnomasini ham ikki hafta oldin bu haqda beruvchini yozma ravishda ogohlantirib bekor qilishga haqlidir. *Xodim har qachon, ya'ni ish davrida, ta'til vaqtida, komandirovkada bo'lgan yoki kasallik davrida, shuningdek davlat hamda jamoat vazifalarini bajarayotgan paytda ish beruvchini ogohlantirishi mumkin.*

Qonunda xodimdan arizada mehnat shartnomasini bekor qilish sabablarini ko'rsatish talab qilinmaydi. Lekin bunday sabab ko'rsatilgan taqdirda, xodim qonunda belgilangan imtiyoz va afzalliklarga ega bo'lishi mumkin.

Qonunga binoan ogohlantirish muddati tugagandan keyin xodim ishni to'xtatishga haqli bo'ladi, ish beruvchi esa buyruq chiqarishi, unga mehnat daftarchasini berib, u bilan xisob-kitob qilishi kerak, aks holda xodim mehnat daftarchasini berish kechiktirilgan vaqt uchun o'rtacha ish haqi to'lashni talab qilishga haqli bo'ladi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 320-moddasi).

Shuni alohida eslatmoq zarurki, nomuayyan muddatga tuzilgan, shuningdek muddatli mehnat shartnomasini bekor qilish haqida ish beruvchini ogohlantirgan xodim ogohlantirish muddati tugagunga qadar, o'z arizasini qaytarib olishga

haqlidir (O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarori).

Yuqorida aytilganidek, qonunga binoan uzrli sabablar mavjud bo'lgan taqdirda mehnat shartnomasi xodim iltimos qilgan muddatda bekor qilinishi kerak. Jumladan, quyidagi holatlar uzrli sabablar deb hisoblanadi:

belgilangan tartibda aniqlab berilgan meditsina xulosasiga muvofiq kasallik, oilaning bemor bo'lgan a'zolarini (meditsina xulosasi mavjud bo'lganda) yoki 1-guruh nogironlarini parvarish qilib turish zarurati;

o'quv yurtiga qabul qilinganligi, pensiyaga chiqqanligi, lavozimlarga saqlanish, oliy, o'rta maxsus yoki boshqa turdagi o'quv yurtiga, aspirantura yohud klinik ordinaturaga qabul qilinganlik.

Yuqorida aytilganidek, xodim o'z tashabbusi bilan nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini hamda muddatli mehnat shartnomasini ikki hafta oldin yozma ravishda ogohlantirib bekor qilishga haqli (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 160-moddasi).

Mehnat shartnomasini bekor qilishga xodim shu korxonadagi ishni haqiqatda tashlab ketish istagini bildirgan yozma arizasiga binoan yo'l qo'yiladi.

Mazkur Plenumi qarorida ta'kidlanishicha, sudlar da'vogarning mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizani ish beruvchining qistovi natijasida berganligi to'g'risidagi vajlarini sinchiklovlik bilan tekshirmoqlari lozim.

Mehnat shartnomasi xodimning tashabbusiga ko'ra, ikki xaftalik ogohlantirish muddati tugagunga qadar ham ish beruvchi bilan xodimning kelishuviga ko'ra bekor qilinishi mumkin. Qonunda belgilangan yoki taraflar kelishuviga ko'ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati o'tmasdan xodimning rozilgisiz mehnat munosabatlarini bekor qilish ushbu mehnat shartnomasi bekor qilinganligini g'ayriqonuniy deb topishga va xodimni avvalgi ishiga tiklash haqidagi talabini qanoatlantirishga asos bo'ladi. Xodimni ogohlantirish muddati o'tmasdan o'zboshimchalik bilan ishni tashlashi u tomonidan mehnat majburiyatini buzish deb baholanadi.

Arizani berish sanasi uni ish beruvchiga (korxona boshlig'iga, uning muoviniga, qabulxona kotibiga, kadrlar bo'limiga, devonxonaga va boshqalar) topshirgan kun hisoblanadi, ogohlantirish muddati esa keyingi kundan boshlanadi. Ogohlantirish muddatiga kalendar bo'yicha barcha kunlar kiradi. Ogohlantirish muddatining tugashi dam olish yoki bayram (ish ko'ni bo'lmagan kunga) kuniga to'g'ri kelsa, oxirgi ish kuni shartnomaning bekor bo'lish kuni bo'lib dam olishdan yoki bayramdan so'nggi birinchi kun hisoblanadi.

Qonunda belgilangan yoki taraflar kelishuviga ko'ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati tugagach, xodim ishni tugatishga haqli, ish beruvchi esa xodimga mehnat daftarchasi va mehnat shartnomasi bekor qilingani haqidagi buyruqdan nusxa berib, u bilan xisob-kitob qilishga majbur, ish beruvchi tomonidan xodimning tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilinishini kechiktirishga, shuningdek boshlangan ishni tugatmagani, qarzi yo'qligi varaqasini imzolanmagani, xodimni moddiy qiymatlarni topshirmagani munosabati bilan ham kechiktirishga yo'l qo'yilmaydi.

Qonunda belgilangan yoki xodim va ish beruvchi kelishuviga ko'ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati davomida xodim mehnat shartnomasi tugatilganligi haqidagi buyruq chiqarilgan bo'lishidan qat'iy nazar, arizasini qaytarib olishga haqli. Xodimning o'rniga boshqasini taklif etilganligi, unga arizasini qaytarib olishni rad qilishga asos bo'lmaydi, chunki ish beruvchi faqat avvalgi xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilganidan keyingina, bu ish (lavozim)ga boshqa xodimni taklif qilishga haqli.

Ogohlantirish muddati o'tgan bo'lsada, mehnat shartnomasi bekor qilinmagan va mehnat munosabatlari davom etayotgan bo'lsa, xodimning mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizasi o'z kuchini yo'qotadi va bu arizaga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi.

Xodim tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilish haqida berilgan ariza tegishli holatlar mavjud bo'lgan holda, ish beruvchi ogohlantirish muddati o'tmasdan belgilangan tartibga rioya qilgan holda umumiy asoslarda mehnat shartnomasini bekor qilish huquqidan maxrum qilmaydi.

Agar xodimning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizada u tomonidan ishni davom ettirishning imkoniyati yo'qligi asoslantirilgan (o'quv yurtiga qabul qilinganligi, pensiyaga chiqqanligi, saylanib qo'yiladigan lavoziga saylanish va h.k.) bo'lsa, ish beruvchi mehnat shartnomasini xodim iltimos qilgan muddatda bekor qilishi kerak. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 160-moddasida ishni davom ettira olmaslik holatlarining taxminiy ro'yxati ko'rsatilganligi munosabati bilan, sud nizoni ko'rishda boshqa holatlar (tibbiy xulosaga ko'ra sog'lig'ining ahvoli muayyan ishni bajarishga to'sqinlik qilishi, 1-guruh nogironi bo'lgan oila a'zosiga qarashligi va boshqalar)ni e'tiborga olish mumkin.

Shuni alohida ta'kidlash joiz deb hisoblaymiz. Masala shundan iboratki, ayrim shaxslar o'z tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishlari mumkin emas. Ma'lumki, jinoyat qonunchiligiga binoan jazoni boshqa joylarda o'tash sharti bilan axloq tuzatish ishlariga hukm qilingan shaxslar jazolarni ijro etish inspeksiyasi tomonidan belgilab beriladigan korxona, muassasa va tashkilotlarga yuboriladi (O'zbekiston Respublikasi Jinoyat-ijroya kodeksining 26-moddasi). SHu bois jazolarni ijro etish inspeksiyasi belgilaydigan joylarda jazoni o'tash muddati mobaynida inspeksiyaning yozma ruxsatisiz mehnat shartnomasini maxkumning tashabbusi bilan bekor qilish ta'qiqlanadi. Inspeksiya ruxsatnoma berishni rad etgan taqdirda, yuqori mansabdor shaxsga yoki sudga shikoyat qilish mumkin (O'zbekiston Respublikasi Jinoyat-ijroya kodeksining 29-moddasi).

(O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligining 2001 yil 298-sonli buyrug'i bilan tasdiqlangan "Axloq tuzatish ishlari, muayyan huquqdan mahrum qilish tariqasidagi jazolarni ijro etish va shartli hukm qilinganlarni nazorat qilish tartibiga oid yo'riqnoma)

Ayni vaqtda muqobil xizmatni o'tayotgan fuqarolar tegishli mansabdor shaxsning ruxsati bo'lmagani holda xizmat joyidan va ishni tashlab ketib qolish huquqiga ega emas.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 159-moddasida muddatli mehnat shartnomasi muddatidan oldin bekor qilinganda neustoyka to'lash nazarda tutilgan.

Mavzu bo'yicha nazorat savollari:

1. Mehnat shartlari deganda nima tushunilishi va u qanday tartibda o'zgartirilishini ko'rsatib bering?
2. Ish beruvchi qanday hollarda xodimning roziligisiz mehnat shartlarini o'zgartirishga haqli va bu qanday tartibda amalga oshirilishini aytib bering?
3. Qanday hollarda ish beruvchi xodimning iltimosiga ko'ra ilgari belgilangan mehnat shartlarini o'zgartirishga majbur va qanday hollarda o'zgartirmaslik huquqiga ega?
4. Boshqa vaqtincha va boshqa doimi ishga o'tkazish deganda nima tushuniladi?
5. Boshqa ishga o'tkazishlar, mehnat shartlarini o'zgartirish va ish joyini o'zgartirish qanday tartibda rasmiylashtiriladi?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: “Adolat”, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “YUridik adabiyotlar publish. 2024. – B.416.
3. Ziyadullaev M.D. Delikt majburiyatlar: Ijtimoiy ta'minotga oid huquqiy muammolar // Monografiya. – Toshkent: TDYUU, 2015.
4. Gasanov M.YU., Sokolov E.A. Mehnat shartnomasi (kontrakt). – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”, 1996.
5. Kiselev I.YA. Trudovoe pravo Rossii i zarubejnyx stran. Mejdunarodnye normy truda. – Moskva: Eksomo, 2005.
6. Inoyatov A.A. O'zbekiston Respublikasining mehnat huquqi. – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”, 2002.
8. Saydullaev SH. Davlat va huquq nazariyasi. Darslik. – Toshkent: TDYUU, 2018. – 220 bet.

9. Mehnat huquqi. Mualliflar jamoasi. O'quv qo'llanma. – Toshkent: O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi. 2014. - 261 bet.
10. Mehnat huquqi. Darslik. Mas'ul muharrir: prof. M.A.Usmanova. – Toshkent: TDYUU nashriyoti, 2019. – 521 bet.
11. Tursunov I. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga sharh. (Ilmiy - amaliy, moddalar buyicha sharhlar). – Toshkent: “Adolat”, 2018. – B.864.
12. Usmanova M.A. Jalolov SH.R. Maxsadov M.I. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: “O'zbekiston Respublikasi Milliy gvardiyasi HTI”, 2018. – 582 b.
13. Usmanova M., Tursunov YU. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: TDYUI, 2009.
14. Usmanova M.A. Mehnat sharnomasi. O'quv qo'llanma. – Toshkent: TDYUI, 2009.
15. Gusov K.N., Tolkunova V.N. Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik. Ucheb. – Moskva: TK Velbi, Izd-vo Prospekt, 2004. – S.112.
16. O'zbekiston yuridik ensiklopediyasi. – Toshkent: TDYUI, 2009.
17. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. – Toshkent: TDYUI, 2008.
18. www.iex.uz
19. www.mehnat.uz
20. www.natlib.uz
21. www.ziyonet.com

8-MAVZU: ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI

Reja:

1. Ish vaqti tushunchasi va uning turlari.
2. Ish vaqti rejimi.
3. Ish vaqtidan tashqari ishlar.
4. Damolish vaqti tushunchasi va turlari.
5. Ta'tillar.

Ish vaqti tushunchasi O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 114-moddasida belgilab qo'yilgan bo'lib, ish vaqti deb xodim ish tartibi yoki grafigiga (jadvaliga) yoxud mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq o'z mehnat vazifalarini bajarishi lozim bo'lgan *vaqt hisoblanadi*.

Ish vaqtidan foydalanishda xodim tomonidan haqiqatda ishlangan vaqtni, shuningdek xodim uchun belgilangan ish vaqti muddati doirasidagi belgilangan ishni bajarish bilan band bo'lmagan bo'lsa ham ish vaqtiga qo'shib hisoblanadigan ayrim davrlar (xodimning aybisiz bekor turib qolgan davrlar, ish kuni (smena) davridagi haq to'lanadigan tanaffuslar, malaka oshirish va qayta tayyorlashga yuborilishi, donorlik qilish, ishdan bo'shatilgan va keyinchalik ishga tiklangan va sh.k.) ish vaqtiga tenglashtiriladi va xodimga ushbu vaqt uchun belgilangan tartibda haq to'lanadi.

Haqiqatda ishlangan vaqt deganda, u yoki bu kalendar davrda xodim tomonidan o'zi uchun belgilangan norma doirasida yoki belgilab qo'yilgan tartibda bu normadan tashqari ishlangan vaqt tushuniladi.

Amaliyotda haqiqatda ishlangan vaqt muddati xodim uchun belgilangan ish vaqti (smena) muddatiga mos kelishi ham, mos kelmasligi ham mumkin.

Masalan, agar xodim ish vaqtidan tashqari, dam olish yoki bayram kuni belgilangan tartibda ishlagan bo'lsa, uning haqiqatda ishlagan vaqti ish vaqti uchun belgilangan muddatidan oshib ketadi. Muayyan davrda haqiqatda ishlangan vaqt xodim uchun belgilangan ish vaqtining belgilangan normasidan kam bo'lishi ham mumkin. Xodim kasalligi tufayli ishga chiqmaganda, ya'ni mehnat vazifasini

ma'lum davr mobaynida bajarmagan xolda shunday holat yuzaga kelib chiqishi mumkin. Bunday hollarda xodim tomonidan ish vaqti muddatining bajarilmaganligi, ya'ni to'liq ishlanmaganligi uzrli sabablar oqibatida kelib chiqqan bo'lib, xodim taqdim etadigan vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi nafaqa to'lash uchun asos bo'ladi. Xodimning o'ziga belgilangan ish vaqti normasini uzrsiz sabab bilan ishlab bermaganligi mehnat vazifasini xodim tomonidan buzish deb hisoblanib, uni intizomiy javobgarlikka tortish uchun asos bo'ladi.

Ish vaqtini huquqiy jihatdan tartibga solish quyidagilarni o'z ichiga oladi: ish vaqti muddatini normalashtirish; ish vaqtidan foydalanishni reglamentlash; ish vaqtini hisobga olib borish tartibini belgilash.

Ish vaqtini normalashtirish - bu turli toifadagi xodimlar uchun muayyan kalendar davrlardagi ish vaqti muddatini belgilab qo'yishdir.

Ish vaqtidan foydalanishni reglamentlash - ish vaqti rejimini belgilashni, shuningdek normal mehnat shartlari doirasidan chetga chiqilgan taqdirda ish vaqtidan foydalanish xususiyatlarini belgilab qo'yishni taqozo etadi.

Ish vaqtini hisobga olib borish-ish vaqtini qayd etishning muayyan tizimi va tartibini o'rnatish tushuniladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga asosan ish vaqtining quyidagi turlari nazarda tutiladi: ish vaqtinint normal muddati, qisqartirilgan muddati, to'liqsiz ish vaqti.

Mehnat kodeksi 182-moddasiga binoan olti kunlik ish haftasida ham, besh kunlik ish haftasida ham ish vaqti haftasiga *qirq soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas*. Kundalik ishning normal muddati turlari korxonalarda ish haftasi turiga bog'liq bo'lib, Mehnat kodeksining 183-moddasiga muvofiq, korxonada olti kunlik ish haftasi joriy etilgan bo'lsa, har kungi ishning muddati etti soatdan, besh kunlik ish haftasida esa sakkiz soatdan ortib ketmasligi lozim.

Har kungi ish muddati va ish haftasi muddati chegarasining qonun hujjatlari bilan belgilab qo'yilgan normalarini inobatga olgan holda boshqa kalendar

davrlarga (oʻn kunlik, oylik, yilning choragi uchun, yillik va hokazo) ham ish vaqti muddatining chegarasi normalari aniq belgilab qoʻyiladi.

Masalan, ikki kun dam olinadigan besh kunlik ish haftasi asosida faoliyat yuritadigan korxonalarda amalda koʻpincha shunday rejim joriy etiladiki, unga xodimlar har kungi sakkiz soat-lik ishga jalb etiladilar ($5 \times 8 = 40$ soat). Faoliyati bir kun dam olinadigan olti kunlik ish haftasiga asoslangan korxonalarda aksariyat hollarda besh kun etti soatdan va bir kun besh soatdan ishlash belgilangan ($5 \times 7 + 5 = 40$ soat).

Ayrim toifadagi xodimlar uchun ularning yoshi, sogʻligi xolati, mehnat sharoitlari, mehnat vazifalariing oʻziga xos xususiyatlari va oʻzga holatlarni inobatga olib, mehnat toʻgʻrisidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarga muvofiq mehnatga toʻlanadigan xaqni kamaytirmasdan, ish vaqtining qisqartirilgan muddati belgilanadi.

Bunday xodimlarning roʻyxati Mehnat kodeksining 183-moddasida nazarda tutilgan boʻlib, unga koʻra ish vaqtining qisqartirilgan muddati oʻn sakkiz yoshga toʻlmagan, I va II guruh nogironi boʻlgan, uch yoshga toʻlmagan bolalari bor, byudjet hisobidan moliyaviy jihatdan taʼminlanadigan muassasalar va tashkilotlarda ishlayotgan ayollar, noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band boʻlgan, alohida tusga ega boʻlgan ishlardagi xodimlar uchun belgilanadi.

Bundan tashqari amaldagi qonun hujjatlari barcha xodimlar, shu jumladan yuqorida koʻrsatilgan xodimlar uchun bayram (ishlanmaydigan) kunlari arafasidagi ish vaqtini hamda tungi vaqtdagi ish vaqtini kamida bir soatga qisqartirishni ham nazarda tutishi lozim.

Jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomasida, shuningdek mehnat shartnomasi shartlarida mehnatga toʻlanadigan haqni kamaytirmasdan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarga qoʻshimcha ravimda korxonaning boshqa xodimlariga ham ish vaqtining qisqartirilgan muddati belgilanishi mumkin.

Mehnati kodeksining 242-moddasiga muvofiq oʻn sakkiz yoshga toʻlmagan shaxslar uchun qisqartirilgan ish vaqtining muddati “Har kunlik ishning (smenaning) davomiyligi quyidagilardan oshishi mumkin emas:

o'n beshdan o'n olti yoshgacha bo'lgan xodimlar uchun - olti kunlik ish haftasida - to'rt soatdan, besh kunlik ish haftasida - besh soatdan, o'n oltidan o'n sakkiz yoshgacha bo'lgan xodimlar uchun esa olti kunlik ish haftasida - olti soatdan, besh kunlik ish haftasida - etti soatu o'ttiz daqiqadan;

o'quv yili davomida ishni o'qish bilan birga olib boruvchi umumiy o'rta, o'rta maxsus va kasb-hunar ta'limi tashkilotlarining o'n beshdan o'n olti yoshgacha bo'lgan o'quvchilari uchun - olti kunlik ish haftasida - ikki soatdan, besh kunlik ish haftasida - ikki soatu o'ttiz daqiqadan, o'n oltidan o'n sakkiz yoshgacha bo'lgan o'quvchilari uchun esa olti kunlik ish haftasida - uch soatdan, besh kunlik ish haftasida - to'rt soatdan" hamda Mehnat kodeksining 427-moddasiga binoan I va P guruh nogironi hisoblangan xodimlarga mehnatga haq to'lash kamaytirilmagan holda ish vaqtining haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati belgilanadi.

Mehnat kodeksining 363-moddasi noqulay mehnat sharoitlarida band bo'lgan xodimlar uchun ish vaqtining qisqartirilgan muddati o'rnatilishini nazarda tutadi. "Mehnat sharoiti noqulay ishlarda band bo'lgan xodimlar belgilangan normalar bo'yicha sut (shunga teng boshqa oziq-ovqat mahsulotlari), davolash-profilaktika oziq-ovqati, gazlangan sho'r suv (issiq sexlarda ishlovchilar uchun), maxsus kiyim-bosh, sanitar kiyim-bosh, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya va gigiena vositalari bilan bepul ta'minlanadi. Bunday ishlarning ro'yxati, beriladigan narsalarning normalari, ta'minot tartibi va shartlari jamoa kelishuvlarida, jamoa shartnomasida, agar ular tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra qonunchilikda belgilangan normativlarga muvofiq belgilanadi.

Xodimlarning shaxsiy himoya vositalarini olish, saqlash, yuvish, tozalash, ta'mirlash, dezinfeksiya qilish va zararsizlantirish ish beruvchining mablag'lari hisobidan amalga oshiriladi". Bunday xodimlarning ro'yxati hamda bunday ishlarni bajarishda ish kunining muddati chegarasi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martda qabul qilingan 133-son qarorining 8-

ilovasiga muvofiq tasdiqlangan bo'lib, bu toifadagi xodimlarning ish vaqti muddati chegarasi kuniga to'rt yoki besh soatdan oshmasligi belgilab qo'yilgan.

Mazkur ro'yxatga kiritilgan har bir xodim, agar u ilovada ko'rsatilgan ish vaqti muddatining 80 foizi mobaynida yukorida aytilgan, o'ta zararli va o'ta og'ir ishlarni bajarish bilan band bo'lsa, hukumat tomonidan belgilab qo'yilgan qisqartirilgan ish kuni belgilanishi huquqiga ega bo'ladi. Mehnat kodeksining 363-moddasi birinchi qismiga binoan, mehnat jarayonida sog'lig'iga fizikaviy, kimyoviy, biologik va ishlab chiqarishning boshqa zararli omillari ta'sir etadigan xodimlarga, ular ishlayotgan koroxona qaysi mulkchilik shaklida va xalq ho'jaligining qaysi tarmog'iga taalluqli ekanligidan qati nazar, ish vaqtining haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati belgilab qo'yilgan.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligi va Sog'liqni saqlash vazirliklari tomonidan maxsus mehnat sharoitlarini baholash va mehnat sharoitlari bo'yicha ish joylarini attestatsiyalash Uslubiyati (keyinchalik Uslubiyat) ishlab chiqilgan bo'lib, attestatsiya natijalarii asosida u yoki bu ish joyida aniqlangan zararlilik darajasiga qarab mazkur ish joyida ish bajarish bilan band bo'lgan xodimlarga ish vaqtining qisqartirilgan muddati belgilanadi.

Alohida tusga ega bo'lgan ishlardagi xodimlar jumlasiga ishi yuqori darajadagi his-hayajon, aqliy zo'riqish, asab tangligi bilan bog'liq ishlarda ishlayotgan xodimlar kiradi. Ularning ro'yxati hamda ish vaqti qisqartirilgan mudatining chegarasi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martda qabul qilingan 133-sonli qarori bilan tasdiqlangan bo'lib, tibbiy yoki pedagogik faoliyat bilan shug'ullanishga ruxsat etilgan barcha tibbiyot xodimlari, pedagoglarga ish vaqtining muddati haftasiga 36 soatdan oshmaydigan qilib joriy etilgan bo'lishi talab etiladi.

Mehnat kodeksining 365-moddasiga binoan bayram (ishlanmaydigan) kunlar arafasida kundalik ish (smena) muddati barcha xodimlar uchun kamida bir soatga qisqartiriladi (mehnat kodeksining 394 -moddasi).

To'liqsiz ish vaqti to'liqsiz ish kuni yoki to'liqsiz ish haftasini qamrab oladi. Xodimning mehnat rejimi ish kuni muddati hamda haftadagi ish kunlari soni

kamaytirilishini nazarda tutilgan bo'lsagina, to'liqsiz ish vaqti hisoblanadi. To'liqsiz vaqti davrida ish vaqti muddatining normasi kamayadi, ya'ni xodim mazkur korxonadagi ichki tartib yoki ish jadvalida belgilab qo'yilgan vaqtidan kamroq vaqt ishlaydi.

Masalan, ish vaqtining normal muddati amal qilib turgan vaqtda xodim sakkiz soat o'rniga, aytaylik, faqat olti, besh, to'rt soat va undan ham kamroq vaqt yoki o'smirlar uchun kundalik ishning qisqartirilgan muddati olti soat deb belgilangan bo'lsada, faqat besh, to'rt, uch soat va undan ham kamroq vaqt ishlaydilar.

To'liqsiz ish vaqti mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi asosida belgilanadi. Ish vaqti to'liqsiz deb sanalishi uchun uning muddati aniq qancha soatga kamaytirilishi qonun hujjatlarida belgilab qo'yilmaganligi sababli, ish vaqtining muddati teng yarmiga, uch, ikki soatga yoki bundan ham kamroq muddatga, umuman qanchaga kamaytirilishidan qat'i nazar barcha hollarda to'liqsiz ish vaqti deb hisoblanadi.

To'liqsiz ish haftasida kundalik ish muddati saqlanib qolgan holda haftadagi ish kunlari soni kamayadi. *Masalan, olti kunlik ish haftasida xodim faqat uch to'liq ish kuni mobaynida mehnat kiladi.*

SHunday kilib, to'liqsiz ish vaqti – normal yoki qisqartirilgan ish vaqtining (ish kuni, haftasining) bir qismi bo'lib, uning muddati xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga asosan belgilanadi, hamda unga ish haqi ishlab berilgan vaqtga mutanosib ravishda, ishbay haq to'lashda esa – haqiqatda bajarilgan ishga belgilangan baho bo'yicha to'lanadi.

Qonun hujjatlarida to'g'ridan to'g'ri ko'rsatib o'tilgan ayrim hollarda xodimning iltimosiga to'liqsiz ish vaqtini belgilash ish beruvchining majburiyati doirasiga kiradi. Qonun hujjatlarida nazarda tutilmagan boshqa hollarda bunday majburiyat ish beruvchi zimmasiga jamoa shartnomasi bilan ham yuklatilishi mumkin.

Mehnat huquqida ish vaqti rejimi deganda xodimlar uchun belgilangan ish vaqti muddatining muayyan kalendar davr (sutka, hafta, oy va shu kabilar) doirasidagi taqsimoti tushuniladi.

Ish vaqti rejimi tushunchasi quyidagi tarkibiy qismlarni o'z ichiga oladi: kundalik ish vaqtining (smenaning) muddati, ishning boshlanish va tugash vaqti, ishdagi tanaffuslar vaqti, sutka davomidagi smenalar soni, ish kunlari hamda ishlanmaydigan kunlarning navbat bilan almashinishi, xodimlarning smenadan smenaga o'tish tartibi) korxonada ichki mehnat tartibi qoidalari va boshqalar.

Xodimlar uchun ish vaqti rejimi korxonaning lokal normativ hujjatlarida, bunday hujjatlar bo'lmagan taqdirda esa, korxonaning ish rejimini inobatga olgan holda, mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga binoan belgilab qo'yiladi. Belgilab qo'yilgan ish rejimi, bir tomondan, korxonaning unga yuklatilgan vazifalarining bajarilishini, ikkinchi tomondan esa, qonun hujjatlari, lokal normativ hujjatlar yoki mehnat shartnomasida har bir xodim uchun belgilab qo'yilgan ish vaqti muddatiga rioya etilishini ta'min etilishini nazarda tutadi.

Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarida «ish vaqtini hisobga olish» atamasi ikki hil ma'noda ishlatiladi.

Ulardan birinchisi ish vaqti rejimining kunbay hisobiga asoslangan, ikkinchisi esa, ish vaqti jamlab hisobga olinadigan turlarini birlashtiradi

Mehnat kodeksi 393-moddasining ikkinchi qismiga binoan har bir xodimning haqiqatda ishlagan ish vaqtini, shu jumladan ish vaqtidan tashqari ishlagan vaqtini ish beruvchi o'z vaqtida aniq hisobga olib borishi shart.

Ish vaqti kunbay hisobga olinadigan ishlarda ish rejimi har bir ish kuni va har bir ish haftasi muddati tegishli toifadagi xodimlar uchun qonun hujjatlarida belgilab qo'yilgan ish muddati normasi chegarasidan ortib ketmagan holda taqsimlanadi. Ish kunining aniq muddati umumiy qoidaga ko'ra ichki mehnat tartibi qoidalari yoki ish smenasi jadvallari bilan belgilanadi va boshqa turlarini nazarda tutishi mumkin.

Besh kunlik ish haftasida ish vaqtining qirq soatlik muddati sakkiz soatlik ish kunini belgilash yo'li bilan ta'minlanadi.

Ish vaqtini jamlab hisobga olishning mohiyati shundaki, hisobga olinadigan davrdagi ish vaqtining muddati ish soatlarining normal miqdoridan oshib ketmaydigan shart bilan korxonada ish vaqtini jamlab hisobga olishni joriy qilinishi mumkin. (Masalan, oy, yil choragi, mavsum, yil va shu kabi muhlatlarda). Ish vaqtini jamlab hisobga olishning qo'llanish tartibi, shuningdek hisobga olinadigan davr mobaynida xodimlarga har oyda to'lanadigan ish haqi miqdorini tenglashtirishga qaratilgan chora-tadbirlar jamoa shartnomasida yoki ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Jumladan,

–ish vaqtini jamlab hisobga olishni joriy etish haqqidagi qaror ish beruvchining bir o'zi tomonidan qabul qilinishiga yo'l

–qo'yilmasligi lozim. Bunday qaror faqatgina kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib qabul qilinishi mumkin;

–ish vaqtini jamlab hisobga olishning qo'llanish tartibi jamoa shartnomasida belgilanishi, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib tayin etilishi;

–ish vaqti jamlab hisobga olinganda hisobga olinadigan davrning muddati bir yildan ortib ketmasligi lozim ekanligi;

–ish vaqti jamlab hisobga olinganda kundalik ish vaqtining muddati har qanday holatlarda ham o'n ikki soatdan ortib ketmasligi lozim ekanligi;

–jamoa shartnomasida agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi kelishuvida hisobga olinadigan davr mobaynida xodimlarga har oyda to'lanadigan ish haqi miqdorini to'g'rilab borishga qaratilgan chora-tadbirlar nazarda tutilishi kerakligi;

–o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlar uchun ish vaqtini jamlab hisobga olish joriy etilishiga yo'l qo'yilmasligi;

–homilador ayollar, o'n to'rt yoshga to'lmagan bolasi (o'n olti yoshga to'lmagan nogiron bolasi) bor ayollar, shuningdek nogironlik guruhidan qat'i nazar, nogironlar uchun ish vaqtini jamlab hisobga olish ularning rozilgisiz joriy

etilishiga yo'l qo'yilmasligi. Bunda shuni ham unutmaslik lozimki, ish vaqtini jamlab hisobga olish nogiron xodimga joriy etilganda, uning roziligini olishdan tashqari unga bunday rejimdagi ish tibbiy tavsiyalarda taqiqlanmagan bo'lishi kerak.

Mehnat kodeksining 122-moddasi birinchi qismiga binoan soat 22:00 dan to soat 6:00 gacha bo'lgan vaqt tungi vaqt deb hisoblanadi¹⁰⁸. Tungi vaqtdagi ishning o'ziga xos xususiyatlaridan biri shuki, xodim uchun belgilangan kundalik ish vaqti muddati yoki ish smenasi muddatining kamida yarmi tungi vaqtga to'g'ri kelsa, tungi ish vaqti muddati bir soatga, ish haftasi muddati ham shunga muvofiq ravishda qisqartiriladi.

Ishlab chiqarish sharoitlariga ko'ra zarur bo'lgan hollarda, xususan ishlab chiqarish uzluksiz bo'lgan joylarda, shuningdek bir kun dam olinadigan olti kunlik ish haftasi sharoitida smena bo'lib ishlanayotgan joylarda tungi ish muddati kunduzgi ish muddatiga tenglashtiriladi. Shu bilan birga ayrim hollarda tungi smena muddati kunduzgi smena muddatiga tenglashtirilishi qonun hujjatlarida mustahkamlanib qo'yilgan. Bunday hollarda hisobga olinadigan davrdagi haftalik norma yoki ish vaqti normasi tungi ish ekanligiga qaramay odatdagi tartibda hisoblab chiqariladi.

Tungi paytda ish vaqtidan foydalanishning boshqa bir o'ziga xos xususiyati ayrim toifadagi xodimlarni tungi vaqtdagi ishga jalb etishning cheklanishida o'z aksini topganligidir.

Masalan, Mehnat kodeksining 245-moddasiga binoan o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarni tungi ishlarga jalb etish taqiqlanadi. Bu qoida o'zgarmas bo'lib, o'smir yigit yoki qizlarning tungi smenada ishlashigina emas, balki uning ish vaqtining bir qismigina tungi ish vaqtiga to'g'ri kelib qolishining o'zi ham qonun talabining buzilishi deb hisoblanadi. Shu sababli o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlarga ish vaqtining qanday rejimi belgilangan bo'lmasin, u shunday hisob bilan tuzilishi kerakki, bunda o'smirlar uchun ish kunning tugash payti kech soat 22.00 dan kechikmaydigan va ertalab soat 6.00 dan oldin boshlanmaydigan bo'lishi shart.

Mehnat kodeksining 228-moddasiga binoan homilador ayollarni hamda oʻn turt yoshga toʻlmagan bolasi (oʻn olti yoshga toʻlmagan nogiron bolasi bor) bor ayollarni tungi vaqtdagi ishlarga faqatgina ularning roziligi bilan jalb qilish mumkin. SHu bilan birga, bunday rozilik boʻlgan taqdirda ham, homilador ayollar va uch yoshga toʻlmagan bolasi bor ayollar tungi vaqtdagi ishlarga bunday ish ona va bolaning sogʻligʻi uchun xavf tugʻdirmasligini tasdiqlovchi tibbiy xulosa boʻlgan taqdirdagina qoʻyilishi mumkin.

Mehnat kodeksining 428-moddasiga binoan nogironligi boʻlgan xodimlarni xizmat safariga yuborishga, tungi ishlarga, ish vaqtidan tashqari ishlarga hamda dam olish va ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ishlarga jalb qilishga faqat ularning roziligi bilan, agar ushbu xodimlar uchun bunday ishlar tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasi tavsiyalarida taqiqlanmagan boʻlsa, yoʻl qoʻyiladi.

Tungi vaqtdagi ishlarga tibbiy xulosaga binoan bunday ish sogʻligi holatiga toʻgʻri kelmaydigan xodimlar ham qoʻyilmaydi.

Mehnat kodeksiga binoan tungi vaqtdagi ish uchun toʻlanadigan haqning aniq miqdori ham jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan boʻlsa, – ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qoʻmitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilanadi. Tungi vaqtdagi ishning har bir soati uchun kamida bir yarim baravar miqdorda haq toʻlash hamda oshirilgan miqdorda toʻlangan haq tarif stavkalariga va mansab maoshlariga qoʻshilmagan holda belgilanadi.

Mehnat kodeksi 392-moddasining birinchi qismiga binoan xodim uchun belgilangan kundalik ish (smena) muddatidan tashqari ishlash ish vaqtidan tashqari ish deb hisoblanadi.

Kundalik ishning aniq muddati ichki mehnat tartibi qoidolari yoki ish smenasi (ish) jadvallari bilan belgilab qoʻyilib, har kuni bu muddatdan tashqari ishlash ish vaqtidan tashqari bajarilgan ish deb hisoblanadi.

Masalan, ikki kun dam olinadigan besh kunlik ish haftasida xodimga kundalik ishning normal muddati (8 soat) qilib, shu rejimning oʻzida noqulay mehnat sharoitlarida ishlovchi boshqa bir xodimga kundalik ishning qisqartirilgan muddati (7 soat) belgilab qoʻyilgan. Uchinchi bir xodimga esa taraflarning kelishuviga

binoan muddati 4 soatlik to'liqsiz ish vaqti belgilangai. Demak, mazkur xodimlarning har biri uchun ularga belgilangan muddatdan (tegishli sakkiz, etti va to'rt soatdan) tashqari ishlash ham ish vaqtidan tashqari ish deb hisoblanadi.

Mehnat kodeksining 208-moddasiga binoan alohida hollarda ish beruvchining farmoyishi bo'yicha ayrim xodimlarni dam olish kunlari ishga jalb etishga, har bir korxona jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilangan asoslar bo'yicha va tartibda yo'l qo'yiladi.

Korxonada xodimlarni dam olish kunlaridagi ishlarga jalb etish tartibini belgilashda qonun hujjatlarida mustahkamlab qo'yilgan cheklashlarga qat'iy rioya etish kerak. Jumladan, Mehnat kodeksining 428-moddasi beshinchi qismiga binoan, nogironlarni dam olish kunlaridagi ishlarga jalb etishga ularning roziligi bilangina, basharti ular uchun bunday ishlar tibbiy tavsiyalarda taqiqlanmagan bo'lsa, yo'l qo'yiladi.

Mehnat kodeksining 396-moddasiga binoan homilador ayollarni va o'n to'rt yoshga to'lmagan bolasi (o'n olti yoshga to'lmagan nogiron bolasi) bor ayollarni ham ish beruvchi dam olish kunlaridagi ishlarga faqatgina ularning roziligi bilangina jalb etishga haqlidir.

O'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlar, Mehnat kodeksining 245- moddasiga binoan, har qanday hollarda ham dam olish kunlaridagi ishlarga qo'yilmaydi.

Mehnat kodeksining 208-moddasi birinchi qismiga muvofiq, sanab o'tilgan cheklashlarning hammasi tegishli toifadagi xodimlarni bayram (ishlanmaydigan) kunlaridagi ishlarga jalb etishga ham tatbiq qilinadi.

Mehnat kodeksining 201-moddasi ikkinchi qismiga binoan besh kunlik ish haftasida xodimlarga xaftada ikki dam olish kuni, olti kunlik ish haftasida esa, bir dam olish kuni berilishi lozim. Ana shu kunlardagi ishlarga jalb etishga faqat Mehnat kodeksining 211-moddasida nazarda tutilgan talablarga rioya etilgandagina yo'l qo'yiladi²¹.

²¹ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “YUridik adabiyotlar Publish”, 2024. - 170-171 betlar.

Mehnat kodeksining 262-moddasiga ko'ra ish vaqtidan tashqari ish uchun kamida ikki hissa miqdorida haq to'lanadi.

Jamoa shartnomasida, kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra ish beruvchi tomonidan qabul qilingan ichki hujjatda, mehnat shartnomasida ish vaqtidan tashqari ish uchun qo'shimcha to'lovlarning yuqoriroq miqdorlari nazarda tutilishi mumkin.

Xodimning xohishiga ko'ra ish vaqtidan tashqari ish uchun oshirilgan haq to'lash o'rniga ish vaqtidan tashqari ishlab berilgan vaqtning davomiyligiga muvofiq keladigan qo'shimcha dam olish vaqtini berish bilan kompensatsiya qilinishi mumkin. Bunday holda ish vaqtidan tashqari ish uchun bir hissa miqdorida haq to'lanadi, dam olish vaqti uchun esa haq to'lanmaydi.

Mehnat kodeksining 263-moddasiga ko'ra dam olish kunlaridagi yoki ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish uchun quyidagilarga kamida ikki hissa miqdorida haq to'lanadi:

ishbay ishlovchilarga - kamida ikki hissali ishbay baholar bo'yicha;

mehnatiga kunbay va soatbay tarif stavkalari bo'yicha haq to'lanadigan xodimlarga - kunbay yoki soatbay tarif stavkasining kamida ikki hissasi miqdorida;

maosh oladigan xodimlarga - har bir ishlangan kun yoki soat uchun maoshdan tashqari kunbay yoki soatbay stavkasining kamida bir hissasi miqdorida.

Jamoa shartnomasida, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra qabul qilingan ichki hujjatda, mehnat shartnomasida dam olish kunlaridagi yoki ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish uchun qo'shimcha to'lovlarning yuqoriroq miqdorlari nazarda tutilishi mumkin.

Dam olish kunidagi yoki ishlanmaydigan bayram kunidagi ish xodimning xohishiga ko'ra boshqa dam olish kunini berish bilan kompensatsiya qilinishi mumkin. Dam olish kunidagi yoki ishlanmaydigan bayram kunidagi ish boshqa dam olish kunini berish bilan kompensatsiya qilingan taqdirda, bunday ish uchun haq to'lash kamida bir hissa miqdorida amalga oshiriladi, dam olish kuni uchun esa haq to'lanmaydi.

Agar xodim jadvalga yoki mehnat shartnomasiga muvofiq umumiy belgilangan dam olish kunlarida (besh kunlik ish haftasida shanba yoki yakshanba kunlari yoki olti kunlik ish haftasida yakshanba kuni) mehnat qilgan bo'lsa, dam olish kunlari esa unga ish haftasining boshqa kunlarida berilgan bo'lsa, umumiy belgilangan dam olish kunlaridagi ish uchun bir hissa miqdorida haq to'lanadi.

Ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish uchun, ushbu ish jadvalga binoan amalga oshirilganligidan yoki xodim mehnat kodeksining 210-moddasiga muvofiq ishlanmaydigan bayram kuni ishga jalb etilganligidan qat'i nazar, kamida ikki hissa miqdorida haq to'lanadi yoxud xodimning xohishiga ko'ra boshqa dam olish kunini berish va bir hissa miqdorida haq to'lash orqali kompensatsiya qilinadi.

Mehnat kodeksining 190-moddasida ish vaqtidan tashqari ishlarga jalb etish imkonini berish bilan bir vaqtda ish vaqtidan tashqari ishlar muddatining yo'l qo'yiladigan normasi chegarasi ham belgilab qo'yilgan.

Umumiy qoidaga ko'ra, ish vaqtidan tashqari ishning muddati har bir xodim uchun surunkasiga ikki kun davomia to'rt soatdan ortiq bo'lmasligi lozim, ya'ni, agar xodim birinchi kuni ish vaqtidan tashqari to'rt soat ishlagan bo'lsa, ertasi kuni hatto o'z roziligi bo'lgan taqdirda ham uni bunday ishga jalb etishga yo'l qo'yilmaydi.

Demak, agar birinchi kuni ish vaqtidan tashqari ishning muddati uch soatni tashkil etgan bo'lsa, ertasi kuni mazkur xodim, Mehnat kodeksining 190-moddasiga binoan, ish vaqtidan tashqari ishga ko'pi bilan faqat bir soatga qo'yilishi mumkin (3+1).

Mehnat sharoiti og'ir va zararli ishlarni bajarishda umumiy qoidadan farqli ravishda ish vaqtidan tashqari ishlarning chegara normasi ikki baravar kam qilib, aniqroq qilib aytganda xodim surunkasiga ikki kun davomida ish vaqtidan tashqari ishlarni bajarishlariga ko'pi bilan ikki soatga qo'yilishi mumkin (mehnat kodeksining 190-moddasi).

Bundan tashqari Mehnat kodeksining 190-moddasida ish vaqtidan tashqari ishning yillik normasi chegarasi ham belgilab qo'yilgan. Bunday ishning muddati har qanday hollarda ham yiliga bir yuz yigirma soatdan ortiq bo'lmasligi lozim.

Shu sababli Mehnat kodeksining 190-moddasida ish beruvchi zimmasiga har bir xodimning haqiqatda ishlagan ish vaqtini, shu jumladan ish vaqtidan tashqari ishlagan vaqtini o'z vaqtida aniq hisobga olib borish majburiyatini yuklaydi.

Mehnat kodeksining 263-moddasi birinchi qismiga binoan ish vaqtidan tashqari ishlar uchun kamida ikki hissa miqdorida, xodimning iltimosiga ko'ra boshqa dam olish kuni berish bilan kompensatsiya qilinadigan bo'lsa, kamida bir hissa miqdorida haq to'lanadi.

Dam olishga bo'lgan huquq O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasiningning 442-moddasida, Mehnat kodeksi va milliy qonunchilikning boshqa aktlarida mustahkamlangandir. Dam olish huquqining eng muhim kafolatlaridan biri dam olish vaqti turlarining qonun hujjatlari asosida mustahkamlab berilganligi hamda eng kam muddati belgilab qo'yilganligidir.

Mehnat kodeksining 201-moddasiga ko'ra dam olish vaqti bu – xodim mehnat vazifalarini bajarishdan xoli bo'lgan va bundan u o'z ixtiyoriga ko'ra foydalanishi mumkin bo'lgan vaqtdir.

Dam olish vaqtini xodim mehnat vazifalarini bajarishdan ozod etib qo'yiladigan boshqa vaqtlardan farqlovchi belgisi uning ishdan xoli bo'lgan vaqtdan o'z ixtiyoriga ko'ra foydalanishi mumkinligidir. Xuddi shu sababli xodim ishdan ozod etib qo'yilgan va mehnat vazifalarini bajarish bilan band bo'lmagan (masalan, davlat yoki jamoat vazifalarini bajarish, ta'lim olish, malaka oshirish va shu shu kabilar bilan bog'liq holda) boshqa davrlar dam olish vaqtiga kiritilmaydi, xodim bunday davrlardagi vaqtini o'zi xohishiga ko'ra tasarruf etish va undan o'z ixtiyoriga ko'ra foydalanish imkoniyatiga ega bo'lmaydi.

Dam olish vaqtiga bevosita ma'lum maqsadga qaratilgan ijtimoiy ta'tillar ham qo'shilmaydi. Bunday ta'tillar xodimga dam olish va ish qobiliyatini tiklash uchun emas, balki bolani tarbiyalash, o'qish bilan bog'liq, darsliklarni yozish ishlarini bajarish, doktorlik dissertatsiyalarini tugatish maqsadida beriladi.

Ish kuni (smena) davomidagi tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun beriladigan va ish vaqtiga qo'shilmaydigan tanaffuslardir.

Dam olish va ovqatlanish uchun beriladigan tanaffusning boshlanish va

tugash vaqti ichki mehnat tartibi qoidalarida, ish smenasi jadvallarida yoki xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan bevosita mehnat shartnomasida belgilab qo'yiladi.

Ish kuni (smenadagi) tanaffuslar dam olishga ham mo'ljallanganligi sababli tanaffus muddati ovqatlanib olishdan tashqari dam olishni ham nazarda tutgan holda belgilanadi.

Ish vaqti jamlab hisobga olinganda ayrim kunlari kundalik ish (smena) muddati, aytaylik, 10, 11 yoki 12 soatga borganda korxonada dam olish va ovqatlanish uchun xodimlarga ikki marta tanaffus berish nazarda tutilsa, aksincha, ish vaqtining qisqartirilgan muddatida, to'liqsiz ish kuni o'rnatilgan hollarda tanaffus umuman belgilamasligi mumkin.

Ba'zi korxonalarda ishlab chikarish sharoitlari ko'pincha ishni to'xtatib turishga imkon bermaydi, binobarin dam olish va ovqatlanish uchun xodimlarga tanaffus belgilashning iloji ham yuq. Bolalar bog'chasi tarbiyachisi bolalarni qarovsiz qoldirib, ishdagi tanaffusdan o'z xohishiga ko'ra foydalana olmaydi. Nazorat o'tkazish punkti nazoratchilari, axborotni uzluksiz qabul qilib uzatish operatorlari va shu kabi kasb egalari navbatchilikni tashlab keta olmaydigan xodimlar uchun ish beruvchi bevosita ish vaqtida ovqatlanib olish imkoniyatini ta'minlab berishi belgilab qo'yilgan.

Shu sababli bunday ishlar mavjud korxonalarda ichki mehnat tartibi qoidalarida ularning aniq ro'yxatini nazarda tutish va ayni bir vaqtda shunday ishlarni bajaruvchi xodimlarning ovqatlanib olish tartibi hamda joyini belgilab qo'yish lozim.

Jumladan, bolalar bog'chasi tarbiyachilariga ovqatlanib olish uchun belgilanadigan vaqt, masalan, ular tarbiyasida bo'lgan bolalarning ovqatlanish vaqtiga to'g'rilanishi yoki boshqa vaqt tayin etilishi (aytaylik, yasli gruppasidagi bolalar ovqatlanib bo'lib uxlash uchun yotgan paytda) mumkin.

Bajarilayotgan ishlarning o'ziga xos jihati va xususiyatlarini hamda boshqa holatlarni hisobga olib, dam olish va ovqatlanish uchun beriladigan tanaffuslardan tashqari qo'shimcha tanaffuslar berish ham nazarda tutilishi mumkin. Mehnat

kodeksining 407-moddasiga binoan ikki yoshga to'lmagan bolasi bor ayollarga dam olish va ovqatlanish uchun beriladigan tanaffusdan tashqari, bolani ovqatlantirish uchun qo'shimcha tanaffuslar ham beriladi. Bunday tanaffuslarni berish tartibi qonun bilan tartibga solinadi.

Bu tanaffuslar kamida har uch soatda bir marta har biri o'ttiz minutdan kam bo'lmagan muddat bilan beriladi. Ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq bolasi bo'lgan taqdirda, tanaffusning muddati kamida bir soat qilib belgilanadi.

Bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va o'rtacha oylik ish haqi hisobi bo'yicha haq to'lanadi.

Mehnat kodeksi 236-moddasining uchinchi qismiga binoan ikki yoshga to'lmagan bolasi bor ayolning xohishiga ko'ra, bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun belgilangan tanaffusga qo'shib berilishi yoki umumlashtirilib, ish kunining (ish smenasining) boshiga yoki oxiriga kuchirilib, ish kuni (ish smenasi) shunga yarasha qisqartirilishi mumkin

Kundalik (smenalararo) dam olish vaqti

Kundalik dam olish vaqti – bu bir ish kuni (smena) tugashi bilan keyingi kungi (smenadagi) ish boshlanishi o'rtasidagi vaqtdir.

Kundalik dam olish vaqtining eng kam muddati qonun bilan belgilangan va Mehnat kodeksining 205-moddasiga ko'ra o'n ikki soatdan kam bo'lishi mumkin emas.

Haftalik uzluksiz dam olish (dam olish) kunlari

Haftalik dam olish deb ishdan ozod bo'lgan va xodimlarga har haftada berilishi kafolatlangan dam olish kunlari tushuniladi.

Xodimlarga har bir ish haftasida dam olish kunlari, ularning soni (bir yoki ikki dam olish kuni) korxonada joriy etilgan ish haftasi turiga bog'liqdir.

Mehnat kodeksining 207-moddasiga ko'ra besh kunlik ish haftasida ishlayotgan xodimlarga ikki kundan iborat dam olish kuni va olti kunlik ish haftasida ishlayotgan xodimlarga bir kundan iborat dam olish kuni berilishi nazarda tutiladi.

Ishlab chikarish texnikaviy sharoitlariga ko'ra yoki aholiga muntazam

uzluksiz xizmat ko'rsatish taqozosi oqibatida ishni to'xtatish mumkin bo'lmagan korxonalarda, shuningdek uzluksiz ishlab chiqarishga asoslangan korxonalarda dam olish kunlari soni korxonada joriy etilgan ish haftasi turiga qarab, tegishli ravishda olti kunlik yoki besh kunlik ish haftasida ishlaydigan xodimlarga belgilagan muddatidan kam bo'lishi mumkin emas.

Mavzu bo'yicha nazorat savollari:

1. Dam olish vaqti tushunchasi va turlari.
2. Bayram va dam olish kunlarida xodimlarni ish vaqtidan tashqari ishlarga jalb qilish asoslari va tartibi.
3. Mehnat ta'tili turlari va uni berish tartibi.
4. Yillik mehnat ta'tili.
5. Asosiy va qo'shimcha ta'tillar.
6. Yillik asosiy ta'tilni olish huquqini beradigan ish stajini hisoblab chiqarish.
7. Yillik ta'tilga chiqish chog'ida o'rtacha ish haqini hisoblash.
8. Ijtimoiy ta'tillar va ularni berish tartibi.
9. Ish haqi saqlanmagan holda beriladigan ta'tillar.

Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: “Adolat”, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “YUridik adabiyotlar publish. 2024. – B.416.
3. Ziyadullaev M.D. Delikt majburiyatlar: Ijtimoiy ta'minotga oid huquqiy muammolar // Monografiya. – Toshkent: TDYUU, 2015.
4. Gasanov M.YU., Sarimsakova G.K. Ish vaqti va dam olish vaqtini tartibga solishning huquqiy muammolari. O'quv qo'llanma. Lotin tilida. –Toshkent: TDYUI nashriyoti, 2010.
5. Gusov K.N., Tolkunova V.N. Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik. Ucheb. – Moskva: TK Velbi, Izd-vo Prospekt, 2004. – S.512.
6. Kiselev I.YA. Trudovoe pravo Rossii i zarubejnyx stran. Mejdunarodnye normy truda. – Moskva: Eksomo, 2005.

7. Mehnat huquqi. Mualliflar jamoasi. O'quv qo'llanma. – Toshkent: O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi. 2014. - 261 bet.
8. Mehnat huquqi. Darslik. Mas'ul muharrir: prof. M.A.Usmanova. – Toshkent: TDYUU nashriyoti, 2019. – 521 bet.
9. Usmanova M., Tursunov YU. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: TDYUI, 2009.
10. O'zbekiston yuridik ensiklopediyasi. – Toshkent: TDYUI, 2009.
11. www.iex.uz
12. www.mehnat.uz
13. www.ziyonet.com

9-MAVZU: MEHNATGA HAQ TO‘LASHNI HUQUQIY JIHATDAN TARTIBGA SOLISH

Reja:

1. Mehnat haqi tushunchasi va uning umumiy tavsifi.
2. Normal ish vaqtidan chetga chiqqan holda bajarilgan ishlar uchun haq to‘lash tartibi.

Mehnatning miqdori va sifatiga yarasha haq olish, teng mehnat uchun teng haq to‘lash, mehnatga haq to‘lashda kamsitishlarga yo‘l qo‘ymaslik, mehnat haqi minimal miqdorining qonun bilan belgilanishi, mehnat haqi yuqori miqdorining cheklanmasligi kabi tamoyillar O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida o‘z ifodasini topgan.

Mehnat sohasida «mehnatga haq to‘lash» va «ish haqi» kabi huquqiy terminlardan foydalaniladi. Buni O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 15-bobidagi ayrim moddalarni (243, 244, 245-253) tahlil qilib ko‘rish mumkin. Huquqiy nuqtai nazardan “mehnatga haq to‘lash” xodimga oldindan qonun hujjatlari bilan belgilab qo‘yilgan miqdorlarda haq olishni kafolatlovchi tizim hisoblanadi. “Ish haqi” esa xodim amalda bajargan ishining miqdori va sifatiga qarab beriladigan to‘lov sifatida namoyon bo‘ladi.

Ish haqi iqtisodiy va huquqiy kategoriya sifatida bir-biridan farqlanadi. Iqtisodiy adabiyotlarda ish haqi deganda ijtimoiy mahsulotda xodimning pul shaklidagi hissasi, ya’ni xodimlar mehnatining miqdori, sifati va unumdorligiga qarab milliy mahsulotdan oladigan ulushning puldagi ifodasi tushuniladi. Iqtisodiy kategoriya sifatida ish haqi manbani aniqlaydi. Davlat muassasalarida byudjet hisobidan ajratiladigan mablag‘lar, ishlab chiqarish korxonalarida esa olingan sof daromad ish haqining asosiy manbasi hisoblanadi.

Ish haqi huquqiy kategoriya sifatida mehnatga haq to‘lash bo‘yicha mehnat huquqiy munosabat ishtirokchilarining huquq va majburiyatlarining yig‘indisini tashkil qiladi. Jumladan, xodimning ish haqini olishga bo‘lgan huquqi hamda ish

beruvchining ish haqini o'z vaqtida va to'liq miqdorda to'lash majburiyati ish haqining huquqiy kategoriya ekanligini belgilab beradi.

Bajarilgan ish uchun to'lov shakli sifatida ish haqi boshqa to'lov shakllaridan ajralib turadi. Xususan, ish haqi uchun quyidagi xususiyatlar xosdir:

a) ish haqi ijtimoiy ishlab chiqarish jarayonida jonli mehnat sarfi uchun to'lovdir;

b) ish haqi asosiy va qo'shimcha qismlarga bo'linadi;

v) ish haqi davlat yoki lokal usullar yordamida tartibga solinadi;

g) ish haqi uchun davlat minimal miqdori belgilangan bo'ladi.

Misol uchun ish haqi jonli mehnat sarfi uchun to'lov sifatida boshqa to'lovlar (kafolatli va kompensatsiya to'lovlari, moddiy yordamlar, foydadan olinadigan ulushlar, nafaqalar)dan farq qiladi. Masalan, kafolatli va kompensatsiya to'lovlari xodim uzrli sabablarga ko'ra mehnat normalarini bajarmaganda to'lanadi. Ish haqi esa bajarilgan mehnatning miqdori va sifatiga bog'liq tarzda amalga oshiriladi. Mehnatning miqdori uning davomiyligini, sifati esa bajariladigan ishning murakkabligini bildiradi.

Ish haqi tarkibiy jihatdan ikki qismdan: asosiy ish haqi va qo'shimcha ish haqidan iborat. Ish haqining asosiy qismini *tarif stavkalari va mansab maoshlari(okladlar)* tashkil qiladi hamda ular markazlashgan tartibda tasdiqlanib, oldindan belgilangan fondlar hisobidan to'lanadi va mazkur korxonaning foydasiga bog'liq bo'lmaydi. Xodimlarga bajarilgan ish uchun hamma vaqt asosiy ish haqi to'lanishi lozim bo'ladi. To'lov oldindan belgilangan norma bo'yicha amalga oshiriladi (ish haqining tarif normalari korxona va tashkilotlarda o'zgartirilishi mumkin emas, qonunda to'g'ridan-to'g'ri ko'rsatilgan hollar bundan mustasno.

Ish haqining qo'shimcha qismini *mukofot, ustama va qo'shimcha to'lovlar* tashkil qilib, ushbu to'lovlarni amalga oshirish korxonalarning oladigan foydasi va rentabelligiga bevosita bog'liq bo'ladi. SHuning uchun olingan foyda bevosita xodimning mukofot hajmiga ta'sir qiladi. Qo'shimcha to'lovlarni to'lash manbai korxonalarda tashkil etiladigan moddiy rag'batlantirish fondi hisoblanadi (ayrim hollarda davlat byudjeti hisobidan).

Mehnatga haq to'lash sohasida *tarif va tarifsiz tizim* amal qiladi. Byudjet sohasida band bo'lgan xodimlar mehnatiga haq to'lashning asosida mehnatni normalash usuli yotadi. Mehnatni normalash tariflarni oldindan belgilab olishni taqozo qiladi hamda ular markaziy tartibda(davlat-huquqiy tartibga solish) ishlab chiqiladi.

Ish haqining tariflari asosiy tartibga soluvchi mezon bo'lib hisoblanadi. Ish haqining tarifi o'zida turli xil mehnatning murakkabligi, og'irligi va ijtimoiy ahamiyatiga bog'liq holda uning bahosini ifodalaydi. Ish haqining tarifi ikki xil shaklda amal qiladi:

- a) xodimlarga ish haqi to'lashning tarif tizimi shakli;
- v) rahbar lavozimlar uchun mansab maoshlari tizimi shakli.

Tarif tizimi – xodimlarning ish haqi miqdorini ularning malakasi, mehnatining unumdorligi, xususiyati va sharoitga, ular bajaradigan ishning murakkabligiga, ishlab chiqarish tarmog'i, korxonalarning hududiy joylashishi, qo'llaniladigan ish haqining shakllariga ko'ra tabaqalashtirish va tartibga solishga asos bo'ladigan normativlar majmuasidir. Tarif tizimi yordamida davlat mehnatga haq to'lashning differentsiatsiyasini amalga oshiradi.

Tarif tizimi o'ziga quyidagi elementlarni biriktiradi:

- tarif-malaka ma'lumotnomasi(xizmatchilar lavozimlari malaka ma'lumotnomasi);
- tarif setkasi;
- tarif stavkasi (mansab maoshi);
- tarif koeffitsientlari;
- noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlar uchun ustama va turli qo'shimcha to'lovlar(rayon koeffitsientlari).

Tarif-malaka ma'lumotnomasi – muayyan tarmoqda bajariladigan ishlar ro'yxatini, bu ishlarning malaka xususiyatini, xodimning bilim darajasi, ishlab chiqarish mahorati, usullari va boshqalarga qo'yiladigan talablarni o'z ichiga oluvchi normativ hujjatdir. Tarif-malaka ma'lumotnomasi ishni tarifikatsiya qilish va xodimlarga razryadlar berish uchun belgilangan hamda u o'zida barcha ish

kasblari uchun ish turi va ishlab chiqarish bo'yicha bo'limlarga guruhlangan holda tarif-malaka jamini ifodalaydi. Tarif-malaka ma'lumotnomasi yordamida ancha mushkul vazifa, ya'ni turli ishlarni ularning murakkablik darajasiga qarab taqqoslash hal qilinadi.

Tarif-malaka ma'lumotnomasida bir kasb uchun quyidagilar keltirilgan: kasb nomi va tarif razryadi, malakasining tavsifi, malaka razryadi olish uchun xodimga qo'yiladigan minimal talablar ifodasi, shuningdek muayyan kasb va malaka uchun xodim nimalarni bilishi va bajara olishi to'g'risidagi ko'rsatmaning ifodasi. Yagona tarif-malaka ma'lumotnomasi xalq xo'jaligining turli sohalaridagi bir ish va kasblar ro'yxatini o'zida ifodalaydi. Uning maqsadi idoraviy bo'ysunuvidan qat'i nazar xalq xo'jaligining barcha sohasidagi korxona, tashkilot va muassasalarda xodimlar tomonidan bajariladigan bir xil ishlarning yagona malakalanishini ta'minlashdan iborat. Shuning uchun uning qo'llanilishi majburiydir. Tarif-malaka ma'lumotnomasi xodimning malaka razryadi olish va razryad belgilash uchun xizmat qiladi.

Tarif razryadi – tarif jadvalining asosiy elementlaridan biri bo'lib, xodimning malakasiga muvofiq beriladi. Bajarilayotgan ishning murakkablik darajasi ko'rsatkichi razryad hisoblanib, u orqali u yoki bu ish tariflanadi. Xodimning ish haqi miqdori razryad ortishi bilan oshib boradi. Xodimga berilgan razryad mehnat va hisob-kitob daftarchasiga kiritib qo'yiladi. Xodimga beriladigan tarif razryadi mehnat faoliyati davrida unga berilgan malaka darajasining belgisi va yuridik rasmiylashtirish bo'lib hisoblanadi.

Tarif setkasi – turli xil tarif razryadiga mansub xodimlar tarif stavkalarining (birinchi razryad stavkasiga nisbatan) munosabatini tarif koeffitsientlari shaklida belgilovchi shkala. Tarif setkasi ma'lum sondagi razryadlar soni va unga muvofiq keluvchi tarif koeffitsientlaridan tashkil topgan. Tarif setkasi birinchidan, xodimlar mehnatiga to'lanadigan haq o'rtasidagi tafovutni kamaytirish; ikkinchidan, yagona usul bo'yicha mehnat haqi miqdorini belgilash; uchinchidan, mehnat haqi miqdorini differensial tartibda belgilash kabi vazifalarni bajaradi.

Tarif stavkasi – ish vaqti birligi uchun ish haqining pul shaklida ifodalangan hajmi. Tarif stavkasi xodimga bir soat yoki bir kunlik mehnati uchun to‘lanadigan ish haqining hajmini bildiradi. Xodimlarga ish haqi to‘lashda mustaqil tarif tizimining asosiy elementi bo‘lib boshlang‘ich (2012 yil 1 yanvardan no‘linchi razryad bekor qilinib, uning o‘rniga birinchi razryad tatbiq etilgan) razryad tarif stavkasi hisoblanadi, ya’ni u vaqt birligida oddiy mehnat uchun to‘lanadigan minimal haqni bildiradi.

Ta’kidlash lozimki, hozirda amaliyotda mehnatga haq to‘lash tizimida “eng kam ish haqi” va “eng kam oylik ish haqi” tushunchalari bir-biridan farqlana boshladi. Eng kam ish haqi har doim Prezident farmoni bilan belgilanib, u ilgari amal qilgan no‘linchi razryadga teng bo‘lib kelgan. Hozirda esa, 2019 yil sentyabr oyidan «mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori tushunchasi joriy etildi».

Tarif koeffitsienti – birinchi razryad tarif stavkasiga qaraganda keyingi razryad tarif stavkasi qancha balandligini ko‘rsatadi. Tarif stavkalari miqdorlari o‘rtasidagi nisbat bajarilgan ish razryadiga bog‘liq holda har bir razryad uchun tarif setkasida ko‘rsatilgan tarif koeffitsientini qo‘llash vositasida aniqlanadi. Birinchi razryaddan boshlab, u oshib boradi va tarif setkasida belgilangan eng yuqori razryad uchun o‘zining eng yuqori ko‘rsatkichiga etadi.

Birinchi va so‘nggi razryadlar tarif koeffitsientlari nisbati tarif setkasining diapazoni deyiladi.

Ish haqining ikkinchi tarkibiy qismini *qo‘shimcha haqlar* tashkil qiladi. Mukofotlar, ustamalar, qo‘shimcha to‘lovlar, rayon koeffitsientlari ish haqining qo‘shimcha qismini tashkil qilib, tarif stavkalari bazasida rag‘batlantirish shakli sifatida shakllanadi hamda tarifga nisbatan foizlar miqdorida qo‘shiladi.

Mukofotlar – mehnat sohasida miqdor va sifat jihatidan yuqori natijaga erishilganda xodimlarni qo‘shimcha tarzda rag‘batlantirish shakli hisoblanadi. Xodimlarning ishlab chiqarish samaradorligi va rentabelligini oshirgani, ishlab chiqarish rejalarini ortig‘i bilan bajargani, mahsulot sifatini yaxshilagani, resurslarni tejashga erishganida mukofotlar beriladi. Mukofotlarni davriy va bir yo‘la beriladigan mukofotlarga bo‘lish mumkin. Davriy mukofotlarning

ko'pchiligi mehnatga haq to'lash tizimiga kiritilib qo'yiladi va ular ish haqi tarkibiga kiradi.

Tarif tizimida qo'llaniladigan ustamalar va qo'shimcha to'lovlar tarif stavkasi miqdorida inobatga olinmagan turli omillarni hisobga olgan holda xodimning mahsulot yaratilishi yoki xizmatlar ko'rsatishdagi ishtirokini e'tiborga olib mehnatga yarasha taqdirlash imkonini beradi. Qo'shimcha to'lovlar xodimning ish tajribasini, uzoq muddatli uzluksiz ish stajini, kasbiy mahoratini, ilg'or texnologiyadan foydalanish darajasini, til bilishini, bajarayotgan ishning ahamiyat darajasini, mehnatga munosabatini, yuqori samarali mehnatni, noqulay sharoitlarda (tungi, ish vaqtidan tashqari vaqtlarda, dam olish va bayram kunlarida) ish bajarayotganligini hisobga olishga imkon beradi.

Markaziy tartibda qonun hujjatlari bilan o'rnatilganidan tashqari boshqa ustama va qo'shimcha to'lovlar lokal hujjatlarda belgilanadi va ularning miqdori hamda shartlari jamoa shartnomalarida qayd qilib qo'yiladi.

Yuqoridagilardan tashqari alohida mintaqalarning o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda ish haqiga rayon koeffitsientlari qo'shib berilishi mumkin. Rayon koeffitsienti bu yangi stavka va maosh emas. Rayon koeffitsienti sohalar bo'yicha, qator hollarda markaziy davlat hokimiyati organlari aktlari orqali alohida tashkilot va korxonalar bo'yicha o'rnatiladi.

Qonunga ko'ra, tabiiy iqlim va turmush sharoitlari noqulay bo'lgan joylarda ish haqiga qo'shimcha ravishda rayon koeffitsientlari va ustamalar belgilanadi va bunday koeffitsient va ustamalar joriy qilinadigan joylarning ro'yxati, ularni qo'llash tartibi va miqdori Hukumat tomonidan belgilanadi.

Tarif tizimining yana bir asosini *mansab maoshlari* tashkil qiladi. Injener-texnik xodimlar va xizmatchilar ish haqi to'lashni tarif tizimining asosiy elementi mansab maoshlari hisoblanadi. Mansab maoshining miqdori ma'muriyat tomonidan bajariladigan ishning murakkabligi, hajmi, mehnat sharoitlari, ishlab chiqarish jarayonida mansabning o'rni va roli qay darajadaligiga bog'liq holda aniqlanadi. Mansab maoshi xodimning kafolatlangan ish haqi bo'lib, u mehnat

shartnomasi tuzish bilan aniqlanadi va xodim bevosita ishlayotgan tashkilot yoki bo'limning ish natijasiga bog'liq bo'lmaydi.

Mehnatga haq to'lashda tarifsiz tizim ham amal qiladi. Mehnatga haq to'lashning tarifsiz tizimi mehnat haqi miqdori ish beruvchi yoki korxona mulkdorlarining imkoniyatlarini hisobga olgan holda mehnat haqi uchun berilgan mablag'lar hajmidan kelib chiqib belgilanadi. Tarifsiz tizim qo'llanganda xodimning ish haqi miqdori har doim bo'linma yoki butun korxona ishining yakuniy natijalariga bog'liq bo'lib, ularga muvofiq ish haqining umumiy fondi belgilanadi. Bunda faqat xodimning oylik ish haqi miqdori amaldagi qonunlarda belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridan past bo'lmasligi kafolatlanadi. Tarifsiz tizimning yaqqol shakllaridan biri mehnatga haq to'lashning komission shaklidir. Mehnatga haq to'lashning komission shakli asosan realizatsiya bo'limlari, korxonaning tashqi iqtisodiy xizmati xodimlari, reklama agentlari uchun qo'llanadi. Agar korxona mahsulotlar realizatsiya qilish umumiy hajmini o'stirishga intilayotgan bo'lsa, unda realizatsiya hajmidan qat'iy foiz miqdorida komission haqlar belgilanadi. Mehnatga haq to'lashning tarifsiz tizimini ishlab chiqishda xodimga qo'yilishi kerak bo'lgan maqsadlar, bu maqsadlarga erishish darajasini tavsiflovchi ko'rsatkichlar hamda maqsadga erishish darajasi va moddiy rag'batlantirish o'rtasidagi miqdoriy munosabatlar muhim o'rin egallaydi.

Mehnatga haq to'lash shakllari. Mehnatga haq to'lashda uning shakllari ham muhim ahamiyat kasb etadi. Mehnatga haq to'lash tizimi sarflangan mehnat miqdorini o'lchashning ikki usulidan kelib chiqqan holda farqlanadi: vaqt bo'yicha va tayyorlangan mahsulot miqdori bo'yicha. Shunga muvofiq, ish haqi to'lash tizimining vaqtbay va ishbay turlari ajratiladi. Ish haqi tizimining ko'rsatib o'tilgan ikki asosiy turi bilan bir qatorda qo'shimcha mukofotli tizim ham qo'llaniladi. Bu tizim mustaqil amal qilmaydi, balki vaqtbay yoki ishbay tizim bilan qo'shilgan holda amal qiladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 153-moddasi 2-qismiga muvofiq, mehnatga haq, qoida tariqasida pul shaklida to'lanadi. Mehnatga haqni alkogolli mahsulotlar va tamaki mahsulotlari, shuningdek ro'yxati O'zbekiston Respublikasi

Hukumati tomonidan belgilab qo'yiladigan boshqa tovarlar tarzida to'lash taqiqlanadi. Keyinchalik ushbu modda mazmuniga mos keluvchi qoida Vazirlar Mahkamasining 2002 yil 19 martdagi "Ish haqi o'z vaqtida to'lanishiga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi qarorda o'z ifodasini topdi. Mazkur qarorda "mulkchilik shakllaridan qat'i nazar korxonalar va tashkilotlarning ish haqini natura shaklida to'lash taqiqlanishi, qishloq xo'jaligi tovar ishlab chiqaruvchilari tomonidan etishtirilgan va qayta ishlangan, xodimlarning yozma arizasiga ko'ra shartnomaviy narxlarda beriladigan qishloq xo'jaligi mahsulotlari bundan mustasno" deb belgilab qo'yilgan.

Normal mehnat sharoitlaridan chetga chiqilganda mehnatga haq to'lash. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 243, 246-moddalarida ish vaqtidan tashqari ishlash, bayram va dam olish kuni ishlash, tungi vaqtlarda ishlaganlik, ya'ni normal mehnat sharoitlaridan chetga chiqilganda mehnatga haq to'lashning oshirilgan miqdorlari ko'zda tutilgan. Xususan, ish vaqtidan tashqari ishlar, dam olish kunlari va bayram kunlaridagi ishlar uchun kamida ikki hissa miqdorida haq to'lanadi. To'lanadigan haqning aniq miqdori jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilanadi. Bayram yoki dam olish kunidagi ish xodimning xohishiga qarab boshqa dam olish kuni (otgul) berish bilan qoplanishi mumkin. Xodimning iltimosiga binoan ish vaqtidan tashqari ish uchun belgilangan ish vaqtidan tashqari bajarilgan ish soatlariga teng keladigan miqdorda otgul berilishi ham mumkin. Bayram yoki dam olish kunidagi ish yoxud ish vaqtidan tashqari bajarilgan ish uchun boshqa dam olish kuni berilgan taqdirda, bunday ishlar uchun kamida bir hissa miqdorda mehnat haqi to'lanadi.

Tungi vaqtdagi ishning har bir soati uchun kamida bir yarim baravar miqdorda haq to'lanadi. Tungi vaqtdagi ish uchun oshirilgan miqdorda to'langan haq tarif stavkalariga (mansab maoshlariga) qo'shilmaydi. To'lanadigan haqning aniq miqdori jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib, kechki smenadagi ish uchun oshirilgan miqdorda haq to'lash nazarda tutilishi mumkin. Bevosita tungi smenadan oldingisi kechki smena deb hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 267-moddasida yaroqsiz mahsulot tayyorlanganda va bekor turib qolingan vaqt uchun haq to'lash tartibi belgilangan. Xodimning aybisiz yaroqsiz mahsulot tayyorlanganda va bekor turib qolingan vaqtda uning o'rtacha ish haqi saqlanadi.

Yaroqsiz mahsulot – bu standart talablarga javob bermaydigan, texnologiya shartlariga mos kelmaydigan, yaroqsizligi tufayli bevosita undan foydalanish mumkin bo'lmagan mahsulotdir. Yaroqsizlik to'liq yoki qisman bo'lishi mumkin. Qisman yaroqsiz mahsulotdan u qayta ishlab chiqilganidan (tuzatilganidan) keyin bevosita foydalanish mumkin bo'ladi. Agar mahsulotdan foydalanib bo'lmasa va unga ko'p sarf-xarajatni talab qilganligi bois qo'shimcha ishlov berib bo'lmasa, u to'liq yaroqsiz mahsulot hisoblanadi.

Xodimning aybi bilan tayyorlangan qisman yaroqsiz mahsulot uchun kamaytirilgan ishbay baholar bo'yicha haq to'lanadi, bunday baholar jamoa shartnomasida belgilab qo'yiladi, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Xodimning aybi bilan tayyorlangan to'liq yaroqsiz mahsulot va bekor turib qolingan vaqt uchun haq to'lanmaydi.

Bekor turib qolingan vaqt – ish vaqti hisoblangan muddatda xodimga bog'liq bo'lmagan holda ob'ektiv asoslar mavjud bo'lganda sodir bo'ladigan majburiy tanaffuslar bo'lib, mazkur vaqtda xodimlar ish joyida bo'ladilar, biroq ishlab chiqarish jarayonida qatnashmaydilar.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 160-moddasida bir necha kasb (lavozim)da ishlaganlik, o'rindoshlik asosida ishlaganlik uchun, xizmat ko'rsatish doirasi kengayganligi, bajariladigan ishlar hajmi ortganligi uchun xodimlarning

mehnat haqi miqdori mehnat shartnomasi taraflari o'rtasidagi kelishuvga ko'ra belgilanadi.

Mehnatga haq to'lashda uning muddati va joyi ham muhim ahamiyatga ega. Jumladan, mehnatga haq to'lash muddatlari jamoa shartnomasi yoki boshqa lokal normativ hujjatda belgilanadi va har yarim oyda bir martadan kam bo'lishi mumkin emas. Xodimlarning ayrim toifalari uchun alohida hollarda O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan ish haqi to'lashning boshqa muddatlari belgilab qo'yilishi mumkin. Haq to'lanadigan kun dam olish kuni yoki bayram kuniga to'g'ri kelib qolsa, mehnat haqi shu kun arafasida to'lanadi. Jamoa shartnomasida ish beruvchining aybi bilan xodimga haq to'lash belgilangan muddatlarga nisbatan kechikkanligi uchun javobgarlik nazarda tutilishi mumkin.

Xodimlarga ish haqi, odatda, ular ishlayotgan joyda to'lanadi.

Mehnat qonunchiligida belgilangan qoidaga ko'ra mehnat haqidan ushlab qolishga yo'l qo'yiladi. Mehnat haqidan ushlab qolish deganda, xodimga hisoblab chiqarilgan ish haqidan ish beruvchi va boshqa vakolatli organlarning qarorlari asosida manfaatdor shaxslar foydasiga ushlab qolish tushuniladi. Umumiy qoidaga ko'ra, xodimning yozma roziligi bilan, bunday rozilik bo'lmagan taqdirda esa sudning qaroriga asosan mehnat haqidan ushlab qolinishi mumkin.

Quyidagi hollarda xodimning roziligidan qat'i nazar, mehnat haqidan ushlab qolinadi:

1) O'zbekiston Respublikasida belgilangan soliqlar va boshqa majburiy to'lovlarni undirish uchun;

2) sudning qarorlari va boshqa ijro hujjatlarini ijro etish uchun;

3) ish haqi hisobiga berilgan avansni ushlab qolish uchun, xo'jalik ehtiyojlariga, xizmat safarlariga yoki boshqa joydagi ishga o'tganligi munosabati bilan berilgan bo'lib, sarf qilinmay qolgan va o'z vaqtida qaytarilmagan avansni ushlab qolish uchun hamda hisob-kitobdagi xatolar natijasida ortiqcha to'langan summani qaytarib olish uchun;

4) hisobidan xodim ta'til olib bo'lgan ish yili tugamasdan turib mehnat shartnomasi bekor qilinganda ta'tilning ishlanmagan davrga tegishli kunlari uchun;

5) xodim tomonidan ish beruvchiga etkazilgan zararni qoplash uchun, agar etkazilgan zararining miqdori xodimning o'rtacha oylik ish haqidan ortiq bo'lmasa;

6) intizomiy jazo bo'lgan jarimani undirish uchun.

Mehnat qonunchligi ish haqi to'lash joyi, muddatlari va tartibini qat'iy belgilab qo'yar ekan, ushbu yo'l bilan xodimlar huquqlarini kafolatlaydi va ish haqiga bo'lgan huquqlari real amalga oshirilishi uchun zarur huquqiy kafolatlarni yaratadi.

Ish haqi to'lash tartiblari va muddatlari hamda ish haqidan ushlab qolishni cheklashga oid qonun talablari mulkchilik va xo'jalik shaklidan qat'i nazar, barcha korxona, muassasa va tashkilotlar uchun majburiy bo'lib, bu talablar buzilishi mehnat qonun hujjatlari buzilishi sifatida baholanib, aybdor mansabdor shaxslar qonunda nazarda tutilgan javobgarlikka tortiladilar.

Mehnatga haq to'lash muddatlari jamoa shartnomasi yoki boshqa lokal normativ hujjatda belgilanadi va har yarim oyda bir martadan kam bo'lishi mumkin emas. Xodimlarning ayrim toifalari uchun alohida hollarda O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan ish haqi to'lashning boshqa muddatlari belgilab qo'yilishi mumkin.

Haq to'lanadigan kun dam olish kuni yoki bayram kuniga to'g'ri kelib qolsa, mehnat haqi shu kun arafasida to'lanadi.

Jamoa shartnomasida ish beruvchining aybi bilan xodimga haq to'lash belgilangan muddatlarga nisbatan kechikkanligi uchun javobgarlik nazarda tutilishi mumkin.

Mehnatga haq to'lashning aniq muddatlari tegishli tijorat bank muassasalari va mahalliy davlat hokimiyati organlari bilan kelishilgan holda korxona jamoa shartnomasida ko'zda tutiladi.

Ish haqi xodimga odatda pul shaklida to'lanishi lozim. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2002 yil 19 martda qabul qilgan "Ish haqi o'z vaqtida to'lanishiga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi qaroriga ko'ra fuqarolarning konstitutsiyaviy huquq va manfaatlarini ta'minlash, mulkchilik shakllaridan qat'i nazar, korxonalar va tashkilotlar xodimlariga ish haqi o'z vaqtida

va to'liq to'lanishi uchun xo'jalik yurituvchi sub'ektlarning javobgarligini oshirish maqsadida 2002 yil 1 apreldan boshlab mulkchilik shakllaridan qat'i nazar, korxonalar va tashkilotlarning ish haqini tovarlar bilan natura shaklida to'lashi taqiqlandi. Istisno tariqasda qishloq xo'jaligi tovar ishlab chiqaruvchilari tomonidan etishtirilgan va qayta ishlangan, xodimlarning yozma arizasiga ko'ra shartnomaviy narxlarda beriladigan qishloq xo'jaligi mahsulotlari bundan mustasno ekanligi nazarda tutildi.

Xodim vafot etgan holda u vafot etgan kunga qadar olinmagan ish haqi uning oila a'zolariga, shuningdek mehnatga qobiliyatsizligi tufayli vafot etgan shaxsning qaramog'ida bo'lgan shaxslarga beriladi.

Ish haqi, odatda, xodim ishlayotgan joyda to'lanadi. YA'ni ish ob'ekti korxona idorasi (kassasi) joylashgan erdan boshqa joyda bo'lgan hollarda ish beruvchi ish haqini ish uchastkasida berilishini tashkil qilishga majburdir va xodimlar ortiqcha chiqimdor bo'lmasliklari lozim.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi va uning asosida qabul qilingan boshqa qonun hujjatlari xalqaro standartlarga mos ravishda xodimlar huquqlarini ular o'zlariga bog'liq bo'lmagan tarzda o'z xizmat vazifalarini bajara olmaganlari taqdirda, shuningdek ish manfaatlari yo'lida chiqimdor bo'lgan hollarda moddiy manfaatlari ta'minlanishini kafolatlaydi.

Xodimlar qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda o'z xizmat vazifalarini bajarish o'rniga ish beruvchi tomonidan, tegishli hollarda esa vakolatli davlat yoki jamoat organlari tomonidan boshqa vazifalarni bajarishga jalb etilganlari taqdirda ularning vazifa(lavozim)lar hamda ish haqlari saqlanib qolishi qonun bilan oldindan kafolatlanadi.

Ish haqi va vazifasi saqlanib qolishi haqidagi qonun talablari barcha turdagi ish beruvchilar uchun majburiy kuchga egadir.

Mavzu bo'yicha nazorat savollari:

1. Mehnatga haq to'lash va ish xaqi tushunchalari.
2. Mehnatga haq to'lashning prinsiplari.

3. Mehnatga haq to'lash tizimlari.
4. Tarif tizimi.
5. Normal sharoitdan chetga chiqilganda mehnatga haq to'lash.
6. Ish haqini to'lash muddatlari va tartibi.
7. Ish haqidan ushlab qolishni cheklash.

Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: “Adolat”, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “YUridik adabiyotlar publish. 2024. – B.416.
3. Ziyadullaev M.D. Delikt majburiyatlar: Ijtimoiy ta'minotga oid huquqiy muammolar // Monografiya. – Toshkent: TDYUU, 2015.
4. Gasanov M.YU., Sarimsakova G.K. Ish vaqti va dam olish vaqtini tartibga solishning huquqiy muammolari. O'quv qo'llanma. Lotin tilida. –Toshkent: TDYUI nashriyoti, 2010.
5. Kiselev I.YA. Trudovoe pravo Rossii i zarubejnyx stran. Mejdunarodnye normy truda. – Moskva: Eksomo, 2005.
6. Inoyatov A.A. O'zbekiston Respublikasining mehnat huquqi. – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”, 2002.
8. Saydullaev SH. Davlat va huquq nazariyasi. Darslik. – Toshkent: TDYUU, 2018. – 220 bet.
9. Mehnat huquqi. Mualliflar jamoasi. O'quv qo'llanma. – Toshkent: O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi. 2014. - 261 bet.
10. Mehnat huquqi. Darslik. Mas'ul muharrir: prof. M.A.Usmanova. – Toshkent: TDYUU nashriyoti, 2019. – 521 bet.
11. Tursunov I. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga sharh. (Ilmiy - amaliy, moddalar buyicha sharhlar). – Toshkent: “Adolat”, 2018. – B.864.
12. Usmanova M.A. Jalolov SH.R. Maxsadov M.I. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: “O'zbekiston Respublikasi Milliy gvardiyasi HTI”, 2018. – 582 b.

13. Usmanova M., Tursunov YU. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: TDYUI, 2009.
14. Usmanova M.A. Mehnat sharnomasi. O‘quv qo‘llanma. – Toshkent: TDYUI, 2009.
15. Gusov K.N., Tolkunova V.N. Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik. Ucheb. – Moskva: TK Velbi, Izd-vo Prospekt, 2004. – S.112.
16. O‘zbekiston yuridik ensiklopediyasi. – Toshkent: TDYUI, 2009.
17. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. – Toshkent: TDYUI, 2008.
18. www.iex.uz
19. www.mehnat.uz
20. www.natlib.uz
21. www.ziyonet.com

9-MAVZU: MEHNAT INTIZOMI TUSHUNCHASI VA HUQUQIY ASOSLARI

REJA:

1. Mehnat intizomining tushunchasi va uni ta'minlash usullari.
2. Ichki mehnat tartibini huquqiy jihatdan tartibga solish.
3. Ishdagi yutuqlar uchun rag'batlantirish.
4. Intizomiy javobgarlik.

Mehnat intizomi keng va umumiy tushuncha bo'lib, u o'z ichiga ishlab chiqarish va texnologiya intizomlarini ham qamrab oladi. Buning isboti sifatida shuni aytish mumkinki, xodimning texnologiya intizomiga rioya qilish burchi, shuningdek ish beruvchining mehnat va ishlab chiqarish intizomi ta'minlab berish majburiyati Mehnat Kodeksining XVIII-Mehnat intizomi bobida bayon etilgan. Mehnat tartibi va mehnat intizomi korxonalarda ishlab chiqarishning zaruriy sharti hamda jamiyatdagi huquq-tartibotning ajralmas tarkibiy qismi hisoblanadi. Mehnat intizomi shunday tashkiliy va bog'lovchi kuchki, uning ishtirokisiz jamoaviy mehnatni tasavvur qilish va jamoaviy natijaga erishish mumkin emas. Mehnat intizomi tufayligina maxsus tartib o'rnatiladi va ko'p sonli xodimlarning o'zaro mehnatlarini muvofiqlashtirish va jamoaviy mehnatni tashkil etish mumkin bo'ladi.

Mehnat intizomi ishlab chiqarish jarayonidagi ob'ektiv zaruratdir. Chunki har qanday ijtimoiy mehnat uning ishtirokchilari o'rtasidagi harakatlarni kelishib muayyan tartib asosida amalga oshirishni, lozim darajada tashkillashganlik va boshqaruvni taqozo qiladi. Mehnat jarayonida ishtirok etuvchilarning muayyan tartibga bo'ysunmasligi, ishni tashkil etishda o'zaro uyg'unlik va muvofiqlashganlikning mavjud emasligi, o'rnatilgan xulq-atvor qoidalariga rioya qilmaslik ijtimoiy mehnatning o'z oldiga qo'ygan maqsadiga erishish imkonini bermaydi.

Mehnat intizomini ta'minlash usullari Mehnat kodeksining 295-moddasida bayon etilgan. *Mazkur moddaga muvofiq, mehnat shartnomasini ta'minlash quyidgi usullar orqali ta'minlanadi:*

- birinchidan, korxonada normal tarzda ishlash uchun zarur tashkiliy va iqtisodiy sharoitlar yaratib berish;
- ikkinchidan, halol mehnat uchun rag'batlantirish va mukofotlash usullari bilan;
- uchinchidan, noinsof xodimlarga nisbatan jazo choralarini qo'llanish orqali ta'minlanadi.

Avvalo shuni aytish kerakki, zarur tashkiliy va iqtisodiy sharoitlarni yaratib qo'yish mehnat kodeksining 24-moddasida nazarda tutilgan va ish beruvchining burchlari bilan bog'liqdir. Bozor iqtisodiyoti sharoitida iqtisodiy sharoitlarni yaratib berish muhim bo'lib, u ham ish beruvchi, ham xodimlar uchun katta ahamiyatga egadir. Bu o'rinda, birinchi navbatda, korxonaning iqtisodiy holati, normal mehnat qilish uchun tegishli sharoitlarning yaratib qo'yilganligi bevosita mehnat unumdorligining o'sishiga ko'maklash, pirovard natijada ish beruvchi hamda xodimlarning manfaatlarini qondirish vositasidir. Bu esa mehnat unumdorligining o'sishi, ish sifatining yaxshilanishiga, korxonadagi barcha xodimlarning moddiy tushmush darajasining yuksalishiga ko'maklashadi.

2. Ichki mehnat tartibini huquqiy jihatdan tartibga solish

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 296-moddasiga muvofiq, korxonalarda mehnat tartibi ichki mehnat tartibi qoidalari bilan belgilanadi. Bu qoidalar ishlab chiqarish jarayonida qatnashuvchilarning birgalikdagi mehnatini tartibga soluvchi asosiy normativ hujjatdir. Amaldagi ichki mehnat tartibi qoidalarining uchta turi mavjud bo'lib, bular:

korxonalar, muassasalar va tashkilotlarning namunaviy qoidalaridan iboratdir. SHuni ham eslatib o'tish lozimki, xalq xo'jaligining ba'zi tarmoqlarida (masalan, temir transporti, fuqarolik aviatsiyasi va boshqalar) ayrim toifa xodimlar uchun intizom to'g'risidagi ustavlar va nizomlar amal qiladi. Ichki mehnat tartibi qoidalarining asosiy maqsadi xodimlarni mehnatga ongli munosabatda bo'lish

ruhida tarbiyalash, mehnat intizomini yanada mustahkamlash, mehnatni ilmiy asosda tashkil etish, ish vaqtidan oqilona foydalanish, ish va dam olish vaqtidan oqilona foydalanish, yuqori ish sifatiga erishish, mehnat unumdorligi va ijtimoiy ishlab chiqarish samaradrligini oshirishdan iboratdir.

Ular lokal tarzidagi normativ hujjat bo'lib, mazkur qoidalarda ta'kidlanganidek, mehnat shartnomasini tuzish, o'zgartirish va bekor qilishni qonun-qoidaga solish, shuningdek ish beruvchi bilan xodim o'rtasida ish vaqti va dam olish vaqtidan foydalanish, mehnat intizomi va boshqa mehnatga oid munosabatlardan kelib chiqadigan masalalarni tartibga soladi. Hozirgi kunda amal qilib kelayotgan bunday normativ hujjat O'zbekiston Respublikasining Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan 1999 yil 4 mayda O'zbekiston Respublikasi Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Keengashi hamda O'zbekiston Respublikasi Tovar ishlab chiqaruvchi va tadbirkorlar palatasi bilan kelishib tasdiqlangan bo'lib, u idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo'jalik yuritish shakllaridan qat'iy nazar, korxonalar, muassasa va tashkilotlarning Namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalari¹ deb ataladi. Mazkur qoidalar ish beruvchilar hamda xodimlar uchun rioya qilinishi majburiy blgan qoidalarni o'z ichiga oladi. Ularga rioya etmaslik qonunchilikda belgilangan tartibda javobgarlikka tortish uchun asos bo'ladi.

Namunaviy qoidalar besh bo'limdan iborat:

birinchi bo'lim -umumiy qoidalar;

ikkinchi bo'lim - Mehnat shartnomasi (kontrakti)ni tuzish, o'zgartirish va bekor qilish tartibi;

uchinchi bo'lim -mehnat intizomini ta'minlash va javobgarlik;

to'rtinchi bo'lim-ish vaqti va dam olish vaqti;

beshinchi bo'lim -mehnat shartnomasi taraflari o'rtasidagi ixtiloflarni hal etish.

¹ O'zbekiston Respublikasi vazirliklari, davlat qumitalari va idoralarining me'yoriy hujjatlari Axborotnomasi. 1999 yil, 9-son, 51-bet.

Namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalari asosida vazirliklar va idoralar tegishli markaziy (Respublika) kasaba uyushmalari komitetlari bilan kelishib xalq xo'jaligining muayyan tarmog'i xususiyatlariga tadbiquan tarmoqlarning ichki mehnat tartibi qoidalarini ishlab chiqadilar. Korxonalar, tashkilotlar, muassasalardagi ichki mehnat tartibi qoidalari ana shu Namunaviy mehnat tartibi qoidalari asosida ish sharoitiga tadbiquan ishlab chiqiladi va u ish beruvchi tomonidan kasabalar uyushmasi qumitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan kelishib tasdiqlanadi (Mehnat huquqining 296-moddasi).

Namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalarining yuridik ahamiyati nuqtai nazaridan qaralganda, tarmoqlarning ichki mehnat tartibi qoidalari va mahalliy ichki mehnat tartibi qoidalarining mazmuni majburiy va Namunaviy qoidalarga bo'linadi. Majburiy qoidalar tarmoq va mahalliy ichki mehnat tartibi qoidalariga biror o'zgartish kiritishni taqozo etmaydi (masalan, mehnat shartnomasi tuzish, o'zgartirish yoki bekor qilishga oid qoidalar, mehnat intizomini buzganlik uchun jazo choralari, jazo chorasining qo'llanish va olib tashlash tartibi birday qolaveradi).

Intizomiy jazo choralari va Namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalaridan tashqari, faqat intizomiy javobgarlik to'g'risidagi qonunlar, intizom to'g'risidagi ustav va nizomlar asosidagina belgilanish mumkin. Namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalarining ayrim qoidalari mehnat haqidagi qonunlarning maxsus normalari va muayyan xalq xo'jaligi tarmog'i yoki konkret korxona, muassasa, tashkilotning o'ziga xos mehnat sharoitlarini hisobga olgan holda to'ldirilishi va aniqroq bayon etilishi mumkin. Bunday qo'shimcha va kiritilgan aniqliklar ko'proq xodimlar va ish beruvchining burchlari, ish vaqti va undan foydalanish, dam olish vaqti, mehnatga haq to'lash, ishdagi muvaffaqiyatlar uchun rag'batlantirish to'g'risidagi bo'limlarga kiritiladi. Muhimi shundaki, tarmoqlarning ichki mehnat tartibi qoidalari va korxonalarning ichki mehnat tartibi qoidalari Respublikaning Mehnat kodeksi hamda Namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalariga va mehnat haqidagi boshqa normativ hujjatlarga xilof bo'lishi mumkin emas.

Qonun talabiga ko'ra, xodim ishga qabul qilinayotganida ish beruvchi uni korxonaning ichki mehnat tartibi qoidalari bilan tanishtirmog'i lozim. Ichki mehnat tartibi qoidalari intizom to'g'risidagi ustav va nizomlardan tashqari korxona, muassasa, tashkilotdagi ichki mehnat tartibi qoidalari, xavfsizligi qoidalari, mansablar haqidagi nizom va instuksiylar, ish beruvchi hamda yuqori turuvchi organlarning buyruq va farmoyishlari bilan ham tartibga solinadi.

Ichki mehnat tartibi qoidalari korxonaning hamma bo'limlarida ko'rinarli joyga osib qo'yiladi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 297-moddasida ko'rsatilishicha, xalq xo'jaligining ayrim tarmoqlarida ba'zi toifa xodimlar uchun intizom to'g'risidagi va nizomlar amal qiladi.

Intizom haqidagi ustavlar xalq xo'jaligining ba'zi tarmoqlarida va mehnat intizomini buzish og'ir oqibatlarga olib keladigan ayrim ish turlaridagi ba'zi toifa xodimlarning mehnat intizomlarini ta'minlashga qaratilgan normativ hujjatdir. Ko'p ustavlarda shunday bo'limlar mavjud:

- umumiy qoidalar (xususan, xodimlarning asosiy burchlari ko'zda tutiladi);
- rag'batlantirish;
- intizomiy jazolar.

Intizom haqidagi ustavlar xalq xo'jaligining tegishli tarmoqlaridagi barcha xodimlarga emas, balki asosiy nazarda tutilgan tarmoqdagi ishlarni bajaruvchilarga taalluqlidir. Intizom haqidagi ustavlar qo'llanilmaydigan xalq xo'jaligining tegishli tarmoqlarining xodimlari ichki mehnat tartibi qoidalari bo'yicha javobgar bo'ladilar.

Xalq xo'jaligining hamma tarmoqlaridagi xodimlariga qo'llanish mumkin bo'lgan rag'batlantirish va jazo choralari bilan ir qatorda intizom haqidagi ustavlarda rag'batlantirish va intizomiy jazolarning boshqa turlari ham ko'zda tutilishi mumkin.

Intizom haqidagi ustavlarda har bir boshliqning intizom huquqlari doirasi batafsil belgilangan. Umumiy qoidaga ko'ra, xodimni ishga qabul qilish huquqidan foydalanuvchi muayyan boshliqlar, shuningdek yuqori turuvchi boshliqlar intizomiy jazo choralari qo'llashlari mumkin. Biroq ba'zi juda qattiq jazo chorasi

turlarini faqat muayyan rangdagi boshliq qo'llashi mumkin. Ayrim sohalarda ba'zi xodimlar toifasi uchun intizom to'g'risidagi nizomlar qo'llaniladi. Masalan, prokuratura organlari xodimlarini rag'batlantirish va ularni intizomiy javogarlikka tortish tartibi O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan tasdiqlanadigan "Prokuratura organlari va muassasalarida xizmatni o'tash to'g'risidagi nizomda belgilab qo'yiladi (O'zbekiston Respublikasining "Prokuratura to'g'risida"gi 2001 yil 29 avgustdagi qonunining (yangi tahrirda 48-moddasi)¹.

Ma'lumki, prokuratura xodimlarinig bilimdonligi, yuksak axloqiy fazilatlari va ongli shaxsiy intizomi prokuratura zimmasiga yuklangan vazifalarning muvaffaqiyatli hal etilishinin muhim sharti hisoblanadi.

Ular xalol va qonunlarning buzilishiga murosasiz bo'lishlari, o'z kasb vazifalarini fuqarolik matonat bilan adolatli va vijdonan bajarishlari lozim. Prokuratura xodimlari O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va qonunlariga qat'iy rioya qilishlari, ishda tashabbuskor bo'lishlari, ishning sifat va samaradorligini oshirishlari, o'z faoliyatlari orqali qonunning ustuvorligini ta'minlashga, fuqarolarning huquqiy ongini qonunlarga xizmat ruhida shakllantirishga ko'maklashishlari lozim.

Prokuror-tergov xodimlari tomonidan sodr etilgan har -qanday qonunbazarlik va xizmat intizomining buzilishi prokuratura obro'sini tushiradi, davlat va jamiyat manfaatlariga ziyot etkazadi.

Yuqorida eslatilgan ushbu Nizom O'zbekiston Respublikasining Prokuraturasi prokuror-tergov xoimlarining, shuningdek prokuraturaning o'quv, ilmiy va boshqa muassasalari xodimlarini mukofotlash va ularni intizomiy javobgarlikka tortish tartibini belgilaydi.

Prokuratura xodimlari, shuningdek prokuraturaning o'quv, ilmiy va boshqa muassasalarining xodimlari vaziflarini vijdonan va namunali bajarganliklari, tashabbuskorligi va ishdagi izchilligi uchun rag'batlantiriladilar.

Rag'batlantirishning quyidagi turlari mavjud:

1) tashakkurnoma;

¹ "Халқ сўзи". 2001 йил 27 октябрдаги 220 (2782)-сони.

- 2) pul mukofoti;
- 3) sovg'a;
- 4) qimmatbaho sovg'a;
- 5) darajali unvonini ko'tarish;

6) "O'zbekiston Respublikasi Prokuraturasining faxriy xodimi" ko'krak nishoni bilan mukofotlash.

Prokuratura organlarining xodimlar mehnatdagi alohida xizmatlari uchun "O'zbekiston Respublikasida xizmat ko'rsatgan yurist" faxriy unvoniga va O'zbekiston Respublikasining davlat mukofotlariga taqdim etilishlari mumkin.

Rag'batlantirish quyidagi tartibda amalga oshiriladi:

tashakkurnoma e'lon qilish, pul mukofoti, sovg'a berish, O'zbekiston Respublikasi Bosh Prokurori, qoraqalpog'iston Respublikasi prokurori, viloyatlar, va Toshkent shahar prokurorlari, transport prokurorlari, harbiy prokurorlar va ularga tenglashtirilgan prokurorlar tomonidan amalga oshiriladi.

qimmatbaho sovg'a bilan mukofotlash, darajali unvonini oshirish, "O'zbekiston Respublikasi Prokuraturasining faxriy xodimi" ko'krak nishoni bilan taqddirlash, "O'zbekiston Respublikasida xizmat ko'rsatgan yurist" faxriy unvoniga hamda boshqa davlat mukofotlariga tavsiya etish O'zbekiston Respublikasi Bosh Prokurori tomondan amalga oshiriladi.

Tuman, shahar prokurorlari, shuningdek harbiy prokurorlar, transport prokurorlari va ularga tenglashtirilgan prokurorlar ishda alohida o'rnak ko'rsatgan prokuratura organlarining xodimlarini rag'batlantirish haqidagi taqdimnomani yuqori turuvchi prokurorga kiritadilar.

Rag'batlantirish buyruq orqali e'lon qilinadi. Prokuratura organlari xodimlariga, shuningdek prokuraturaning o'quv, ilmiy va boshqa muassasalarining xodimlariga nisbatan intizomiy jazo o'z mehnat vazifasini bajarmaganligi yoki lozim darajada bo'jarmaganligi yoxud prokuratura xodimi dgan nomga dog' tushiradigan nojo'ya xatti-harakat sodir etganligi uchun qo'llaniladi.

Quyidagilar intizomiy jazo hisoblanadi:

- 1) hayfsan;

- 2) o'rtacha oylik ish haqining 30%idan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima;
- 3) o'rtacha oylik ish haqining 50%idan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima;
- 4) mehnat shartnomasini bekor qilish (MKning 100-moddasi 2-qismi 3,4-bandlari).

Ma'lumki, mehnat intizomi davlat tomonidan o'rnatilgan mehnat jarayonida barchaning amal qilishi lozim bo'lgan umumiy tartibdir. SHundan kelib chiqqan holda MKda xodim va ish beruvchining burchlari aniq belgilab qo'yilgan.

Amaldagi qonunchilikka binoan xodim o'z mehnat vazifalarini xalol va vijdonan bajarishi, mehnat intizomiga rioya qilishi, ish beruvchining qonuniy farmoyishlarini o'z vaqtida va aniq bajarishi, texnologiya intizomiga, mehnat muxofazasi, texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi talablariga rioya qilishi, ish beruvchining mol-mulkini avaylab asrashi lozim.

Xodimning mehnat vazifaalari ichki tartib qoidalarida, intizom haqidagi (jamoat shartnomalari, Yo'riqnomalar va h.k.) mehnat shartnomasida aniq belgilab qo'yiladi (Mehnat kodeksining 21-moddasi).

Qoidaga ko'ra, har bir xodim o'ziga yuklatiladigan mehnat vazifalari bilan oldindan tanishtiriladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 24-moddasida ta'kidlanishicha, ish beruvchi xodimlar mehnatini to'g'ri tashkil qilishi, qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini yaratib berishi, mehnat va ishlab chiqarish intizomini ta'minlashi, mehnat muhofazasi qoidalariga rioya etishi, xodimlarning ehtiyoj va talablariga e'tibor bilan qarashi, ularning mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilab borishi, jamoat shartnomalarini tuzishi lozim.

Ish beruvchidan xodimdan uning mehnat vazifalari doirasiga kirmaydigan ishlarni bajarishni, qonunga xilov yoki xodim va boshqa shaxslarning hayoti va sog'lig'i uchun xavf tug'diruvchi, ularning sha'ni va qadr-qimmatini kamsituvchi harakatlar qilishni talab etishga haqli emas.

Shuni ham aytish joizki, namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalarida xodim va ish beruvchining burchlariyana ham kengroq bayon etilgan (Namunaviy qoidalarining birinchi bo‘limining tegishli bandlari).

3. Ishdagi yutuqlar uchun rag‘batlantirish

Ma’lumki, rag‘batlantirish-bu mehnat intizomini ta’minlashda muhim huquqiy vositadir. Ishdagi yutuqlar uchun xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralari qo‘llanilishi mumkin. Rag‘batlantirish turlari, ularni qo‘llash tartibi jamoa kelishuvlarida, jamoa shartnomasida, ichki mehnat tartibi qoidalari hamda mehnat to‘g‘risidagi boshqa huquqiy hujjatlarda va mehnat shartnomasida belgilanadi.

O‘ziga nisbatan intizom haqidagi ustavlar va nizomlarning amal qilishi tatbiq etiladigan xodimlarga nisbatan rag‘batlantirish turlari, ularni qo‘llash tartibi intizom to‘g‘risidagi tegishli ustavlar va nizomlarda belgilanadi.

Xodimlar mehnat sohasida jamiyat va davlat oldidagi alohida xizmatlari uchun davlat mukofotlariga taqdim etilishi mumkin.

Ish haqi, mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar va mehnatga haq to‘lash tizimida nazarda tutilgan boshqa to‘lovlar rag‘batlantirish turlari jumlasiga kirmaydi. Intizomiy jazoning amal qilish muddati ichida intizomiy javobgarlikka tortilgan xodimlarga mehnatga haq to‘lash tizimida nazarda tutilgan mukofotlarni to‘lash to‘g‘risidagi masala mukofotlash haqidagi tegishli nizomlarda hal qilinadi.

Intizomiy jazoning amal qilish muddati ichida xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralari, shu jumladan mehnatga haq to‘lash tizimiga kirmaydigan va mehnat natijalariga asoslanmagan mukofotlar ham (bayramlar, shu jumladan kasb bayramlari, yubileylar munosabati bilan va hokazolar) qo‘llanilmaydi.

Ishdagi yutuqlar uchun xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralari qo‘llaniladi. Rag‘batlantirish turlari, ularni qo‘llanish tartibi, afzallik va imtiyozlar berish jamoa shartnomalari, ichki mehnat tartibi qoidalari va boshqa lokal hujjatlarda, jamoa keshiluvlarida, intizom to‘g‘risidagi ustav va nizomlarda belgilab qo‘yiladi (Mehnat kodeksining 299-moddasi).

Mehnat qonunchiligida o'zining mehnat burchlarini muvaffaqiyatli va vijdonan bajarayotgan xodimlarga ijtimoiy-madaniy va uy-joy maishiy xizmat sohasida (sanatoriy va dam olish uylariga yo'llanmalar berish, uy-joy sharoitini yaxshilash va shu singari sohalarda) birinchi navbatda imtiyoz va afzalliklar beriladi. Bunday xodimlarga ishda yuqori pog'onaga ko'tarishida ham afzaliklar beriladi.

Mehnat vazifalarini lozim darajada bajarish, mehnatda yuqori natijalarga erishish, korxonada uzoq muddat namunali ishlash va ishdagi boshqa yutuqlar uchun *Namunali ichki mehnat tartibi qoidalarida rag'batlantirish choralari belgilangan bo'lib, bular quyidagilardan iborat:*

- 1) tashakkur e'lon qilish;
- 2) pul mukofoti bilan taqdirlash;
- 3) qimmat baho sovg'a bilan mukofotlash.

Umuman, bunday rag'batlantirish choralari mehnat burchlarini namunali bajarganlik, mehnat unumdorligini oshirganlik, muxsulot sifatini yaxshilaganlik, davomli va nuqsonsiz ishlaganlik va ishdagi boshqa muvaffaqiyatlar uchun qo'llaniladi.

Rag'batlantirishlar korxona tarkibiy bo'linmasi rahbari yoki xodim ishlayotgan mehnat jamoasining tavsiyasiga binoan ish beruvchining buyrug'i bilan e'lon qilinadi.

Xodimlar mehnat sohasida davlat va jamiyat oldidagi alohida xizmatlari uchun qonunchilikda belgilangan tartibda davlat mukofotlariga taqdim etilishi mumkin.

Ish haqi, mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar va mehnat haqi tizimida nazarda tutilgan boshqa rag'batlantirish turlariga kirmaydi.

Intizomiy jazo amal qilib turgan muddat mobaynida xodimga nisbatan rag'batlantirish choralari qo'llanilmaydi.

4. Intizomiy javobgarlik

O'z mehnat burchlarini qonunga nomuvofiq ravishda bajarmaslik yoki lozim darajada bajarmaganligi uchun aybdor bo'lgan xodimga ta'sir ko'rsatish vositasi

sifatida mehnat qonunchiligi uchun aybdor bo'lgan xodimga ta'sir ko'rsatil vositasi sifatida mehnat qonunchiligida intizomiy javobgarlik belgilangan. Intizomiy javobgarlikka tortish uchun xodim tomonidan sodir qilingan intizomga xilof nojo'ya xatti-harakat asos bo'ladi.

Intizomga xilof nojo'ya harakat-xodimlarning o'z mehnat vaziflarini jinoiy javobgarlikka tortilishga sabab bo'lmaydigan darajada qonunga nomuvofiq ravishda o'z aybi bilan bajarmaslik yoki nobop bajarishidir. Xodimning nomuvofiq xatti-harakati, odatda, ular zimmasiga mehnat shartnomasi yoki korxonadagi ichki mehnat tartibini belgilovchi normativ aktlar (masalan, ichki mehnat tartibi qoidalari, texnika xavfsizligi qoidalari, mansablar haqidagi instruksiyalar, nizomlar va boshqalar) bilan yuklangan mehnat vazifalarini buzishda ifodalanadi. Intizomga xilof nojo'ya xatti-harakat xodimning o'z aybi bilan, ya'ni qasddan yoki ehtiyotsizlik orqasida qilgan harakatidir (harakatsizligidir). Xodimga bog'liq bo'lmagan sabablar bilan (malakasi yoki mehnat layoqati etarli emasligi, tegishli ish sharoiti ta'minlanmaganligi va h.k. sabablar) mehnat vazifasini bajarmaslik yoki nobop bajarish mehnat intizomini buzish db qaralishi mumkin emas. Intizomga xilof nojo'ya xatti-harakat uchun xodim, odatda, ish beruvchi tomonidan intizomiy javobgarlikka tortiladi. Intizomga xilov nojo'ya xatti-harakat sodir qilish intizomiy jazo berishga yoki boshqa ta'sir choralarini qo'llashga sabab bo'ladi, korxona, muassasa, tashkilotga moddiy zarar etkazilgan bo'lsa, mehnat huquqiy normalari bo'yicha moddiy javobgarlikka tortiladi. SHu bilan birga zarar etkazilishiga sabab bo'lgan harakati (harakatsizligi) uchun xodim intizomiy jazoga tortilishi yoki tortilmasligidan qat'iy nazar zarar undiriladi.

Qonunchilikda intizomiy javobgarlikning ikki turi mavjud: umumiy intizomiy javobgarlik va maxsus intizomiy javobgarlik. Umumiy intizomiy javobgarlik ichki mehnat tartibi qoidalari bilan belgilangan. Maxsus intizomiy javobgarlik intizom to'g'risidagi ustavlar va nizomlar, alohida qoidalar, qonunlar bilan belgilangan. Maxsus intizomiy javobgarlik o'zi tadbiq etiladigan shaxslarning doirasi hamda ihtiyoriga intizomga chaqiruvi vakolat berilgan shaxslar va organlarning umumiy doirasi, qo'shimcha jazo chorasining mavjudligi, shuningdek berilgan jazo ustidan

shikoyat qilish tartibi jihatidan umumiy intizomiy javobgarlikdan farq qiladi. Intizomiy javobgarlikning hamma turlariga quyidagi belgilar xosdir: faqat qonunlarda va intizom ustavlarida, nizomlarda ko'rsatilgan jazolarni berish mumkin; mehnat intizomi buzilgan har bir hol uchun faqat bitta intizomiy jazo chorasi qo'llaniladi; jazo berishda sodir etilgan nojo'ya harakatning og'ir-engilligi, u sodir etilgan vaziyat, xodimning oldingi ishi va xulq atvori e'tiborga olinishi kerak; intizomiy jazo bevosita nojo'ya xatti-harakat sodir qilinganligi ma'lum bo'lgandan keyin qo'llaniladi.

Quyidagilar asossiz ravishda intizomiy jazo berilishiga qarshi huquqiy kafolatlardir: mehnat intizomini buzuvchidan yozma ravishda bayonot talab qilinishi, buyruqdan xodimni xabardor qilish, bu haqda tilxat olish, berilgan jazo ustidan belgilangan tartibda shikoyat qilish huquqi; umumiy intizomiy javobgarlikka tortilganda mehnat nizolari komissiyasiga, sudga, maxsus intizomiy javobgarlikka tortilganda esa bo'ysinish tartibida yuqori organlarga shikoyat qilish mumkin.

Intizomiy javobgarlik ichki mehnat tartibi qoidalariga binoan korxonalar, muassasalar, tashkilotlar, xodimlarning aksariyat ko'pchiligiga tadbiiq etiladi. Maxsus intizomiy javobgarlik belgilangan xodimlar toifalari bundan mustasnodir. Umumiy intizomiy javobgarlikda mehnat intizomini buzganlik uchun jazo choralari, ularning qo'llanish tartibi, ular ustidan shikoyat qilish va jazoni olib tashlash tartibi Mehnat kodeksida ("Mehnati intizomi" bobi) hamda Namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalarida belgilangan. Intizomiy jazo ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organ) tomonidan beriladi.

Mehnati kodeksining 312-moddasiga muvofiq ish beruvchi mehnat intizomini buzganligi uchun xodimga quyidagilar intizomiy jazo choralarini qo'llashga haqli:

1) xayfsan;

2) o'rtacha oylik ish haqining 30%idan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima. Ichki mehnat tartibi qoidalarida o'rtacha oylik ish haqining 50%idan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima solish hollari ham nazarda tutilishi mumkin.

Xodimning ish haqidan jarimani ushlab qolish Kodeksning 269-moddasi talablariga rioya qilgan holda ish beruvchi tomonida amalga oshiriladi;

3) Mehnat shartnomasini bekor qilish (155-modda). Muhimi shundaki, qonunda nazarda tutilmagan intizomiy jazo choralarining qo'llanishi qat'iy ta'qiqlanadi.

Mehnat kodeksining 331-moddasida belgiangan intizomiy jazolarni qo'llanish tartibiga ko'ra, intizomiy jazolar qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organlar) tomonidan qo'llaniladi.

Intizomiy jazo qo'llanishidan oldin xodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilinishi lozim. Xodimning tushuntirish xati berishdan bosh tortishi uning ilgari sodir qilgan nojo'ya xatti-harakati uchun jazo qo'llashga to'siq bo'la olmaydi.

Intizomiy jazo qo'llanilayotganda sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatning qay darajada ekanligi, shu xatti-harakat sodir etilgan vaziyat, xodimning oldingi ishi va xulq-atvori hisbga olinadi. Har bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanilishi mumkin.

Intizomiy jazo bevosita xatti-harakat aniqlangandan keyin, ammo bu xatti-harakat aniqlangandan boshlab, xodimning kasal yoki ta'tilda bo'lgan vaqtini hisobga olmasdan, uzog'i bilan bir oy ichida qo'llaniladi. Nojo'ya xatti-harakat sodir etilgan kundan boshlab olti oy o'tganidan, moliya-xo'jalik faoliyatini taftish etish yoki tekshirish natijasida aniqlanganda esa, sodir etilgan kundan boshlab ikki yil o'tganidan keyin jazon qo'llab bo'lmaydi. Jinoiy ish bo'yicha ish yuritigan davr bu muddatga kirmaydi. Intizomiy jazo berilgani to'g'risidagi buyruq (farmoyish) yoki qaror xodimga ma'lum qilinib, tilxat olinadi.

Intizomiy jazoning amal qilish muddati jazo qo'llanilgan kundan boshlab bir yildan shib ketishi mumkin emas. Agar xodim shu muddat ichida yana intizomiy jazoga tortilmasa, u intizomiy jazo olmagan deb hisoblanadi.

Intizomiy jazoni qo'llagan ish beruvchi ush tashabusi bilan xodimning iltimosiga binoan, mehnat jamoasi yoki xodimning bevosita rahbari iltimosnomasiga ko'ra, jazoni bir yil o'tmasdan oldin ham olib tashlashga haqli

(MKning 314-moddasi). Intizomiy jazoni muddatidan oldin olib tashlash ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi. Mehnat kodeksining 321-moddasiga muvofiq, intizomiy jazo ustidan yakka mehnat nizolari ko'rish uchun belgilangan tartibda qilinishi mumkin.

Mehnat nizosini ko'rib chiqayotgan organ sodir etilgan nojo'ya xatti-harakat qanday vaziyatda yuz berganligini, xodining xulq-atvorini, mehnatga bo'lgan munosabatini, intizomiy jazoning sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatning og'irlik darajasiga mos kelishini, ish beruvchining intizomiy jazo berish tartibiga rioya qilganligini olib, xodimga nisbatan qo'llanilgan intizomiy jazoni g'ayriqonuniy deb topish va uni bekor qilish to'g'risida qaror chiqarishga haqli. Maxsus qonunlarda va intizom to'g'risidagi ustavlarda, shuningdek nizomlar ayrim toifa xodimlar uchun ayrim nojo'ya harakatlar uchun yuqorida ko'rsatib o'tilgan umumiy intizomiy jazolardan tashqari qo'shimcha, qattiqroq jazolar nazarda tutilgan bo'lishi mumkin. Intizomiy jazolar mavjud qoidalarga muvofiq, o'sha shaxsni lavozimga tayinlash huquqiga ega bo'lgan shaxslar yoki organlar tomonidan yoxud mazkur shaxslar va organlarga nisbatan bo'ysinish tartibida yuqori turuvchi shaxslar va organlar tomonidan beriladi. Jazo berish masalalari bo'yicha mehnat nizolari bo'ysinish tartibida yuqori organlar tomonidan ko'rib chiqiladi. Jazo qonunsiz berilgan deb topilgan taqdirda, yuqori turuvchi organ jazoni bekor qilish to'g'risida buyruq chiqaradi, bu buyruq xodimga va ish beruvchiga darhol yuboriladi.

Xalq xo'jaligining ayrim tarmoqlari (masalan, temir yo'l transporti, fuqarolar aviatsiyasi) xodimlarining intizomiy javobgarligi, intizom haqidagi ustavlar bilan tartibga solinadi va bu ustavlar qo'llaniladigan shaxslar doirasi aniq belgilanganligi, qattiqroq intizomiy jazo choralari qo'llanilishi, choralarni mehnat funksiyasining mazmuni va sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatning og'ir-engilligiga g'qarab differensiyalanganligi bilan, turli mansabdor shaxslarning intizomiy jazo berishga oid vakolati belgilab qo'yilganligi bilan xarakterlanadi.

Sudyalar, prokuratura organlarining xodimlari alohida qonun hujjatlariga muvofiq intizomiy javobgarlikka tortiladilar. Advokatlarning intizomiy javobgarligi esa Advokatura haqidagi qonunda belgilangan.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq ish beruvchi xodimlar mehnatini tashkil qilishi, qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini yaratib berishi, mehnat va ishlab chiqarish intizomini ta'minlashi, mehnat muhofazasi qoidalariga rioya etishi, xodimlarning ehtiyoj va talablariga e'tibor bilan qarashi, ularning mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilab borishi, ushbu Kodeksga muvofiq jamoa shartnomalarini tuzishi shart.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 318-moddasiga ko'ra, ish beruvchining xodim oldidagi moddiy javobgarligi qonunda nazarda tutilganidan kam bo'lishi mumkin emasligi nazarda tutilgani holda xodim ish beruvchi oldida qonunda nazarda tutilganidan ko'p moddiy javobgarlikka tortilishiga yo'l qo'yilmasligi belgilab qo'yilgan.

Bunda mehnat qonunchiligi xodim moddiy imkoniyatlari ish beruvchining imkoniyatlaridan har doim kam ekanligi, zarar xodim tomonidan mehnat vazifalarini bajarishi, ya'ni ish beruvchi manfaati yo'lida harakat qilishi oqibatida kelib chiqishi, shuningdek xodim va uning oila a'zolari ijtimoiy himoyasi ta'minlanishi kerakligini nazarda tutadi. Bundan tashqari, xodim mehnat vazifalarini ish haqi evaziga bajarib kelib, tadbirkorlik tavakkalchiligidan farqli ravishda katta daromad yoki foyda olishni ko'zlamaydi. Shu boisdan xodim javobgarligining ham chegarasi bo'lishi ijtimoiy adolat va huquqiy tamoyillarga mos keladi.

Mavzu bo'yicha nazorat savollari:

1. Mehnat intizomi tushunchasi.
2. Mehnat intizomini mustaxkamlash usullari.
3. Xodimlar va ish beruvchining mehnat intizomini ta'minlash yuzasidan majburiyatlari.

4. Ichki mehnat tartibi qoidalari.
5. Ayrim toifa xodimlarga tegishli intizom to'g'risidagi ustav va nizomlar.
6. Mehnat uchun rag'batlantirish tushunchasi, turlari va ularni qo'llash tartibi.
7. Moddiy va ma'naviy rag'batlantirish. Intizomiy javobgarlik.
8. Intizomiy jazo, ularni qo'llash tartibi, amal qilish muddati va intizomiy jazo ustidan shikoyat qilish.

Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: “Adolat”, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “YUridik adabiyotlar Publish”. 2024. – B.416.
3. Gasanov M.YU., Sarimsakova G.K. Ish vaqti va dam olish vaqtini tartibga solishning huquqiy muammolari. O'quv qo'llanma. Lotin tilida. –Toshkent: TDYUI nashriyoti, 2010.
4. Gusov K.N., Tolkunova V.N. Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik. Ucheb. – Moskva: TK Velbi, Izd-vo Prospekt, 2004. – S.112.
5. Mehnat huquqi. Darslik. Mas'ul muharrir: prof. M.A.Usmanova. – Toshkent: TDYUU nashriyoti, 2019. – 521 bet.
6. Egamberdiev E. Fuqarolik protsessual huquqiy munosabatlar. – Toshkent: “Adolat”, 2000. 6-bet.
7. O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 2-qismiga sharhlar. prof. X.Raxmonqulov tahriri ostida. – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi” nashriyot uyi. 1998. 579-580-betlar.

11-MAVZU: MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI

Reja:

1. Mehnat shartnomasi taraflari moddiy javobgarligining shartlari va turlari.
2. Ish beruvchiga etkazilgan zarar uchun xodimning moddiy javobgarligi tushunchasi va turlari.
3. Ish beruvchiga etkazilgan zarar miqdorini belgilash va zararni undirish tartibi.
4. Xodimga etkazilgan zarar uchun ish beruvchining moddiy javobgarligi.

O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligida xodimga etkazilgan zarar uchun ish beruvchining moddiy javobgarligi belgilab qo'yilgan. Bunday moddiy javobgarlik ish beruvchining qonunga nomuvofiq aybli harakati (harakatsizligi) tufayli kelib chiqadi. Ba'zan ish beruvchining aybi bo'lmagan hollarda ham, to'liq moddiy javobgarlik yuzaga kelishi mumkin.

1) Mehnat kodeksining 319-moddasiga muvofiq, ish beruvchi quyidagi hollarda moddiy javobgarlikka tortiladi. Ish beruvchi quyidagi hollarda xodimga etkazilgan ziyonning o'rnini qoplashi shart:

xodim mehnat qilish imkoniyatidan g'ayriqonuniy ravishda mahrum qilinganda;

xodimning hayoti yoki sog'lig'iga ziyon etkazilganda;

xodimga ish haqi to'lash va unga to'lanishi lozim bo'lgan boshqa to'lovlar kechiktirilganda;

xodimning mol-mulkiga ziyon etkazilganda.

2) Agar ish beruvchining qonunga xilof harakatlari (harakatsizligi) bilan xodimga jismoniy yoki ma'naviy azob etkazilgan bo'lsa, xodimga etkazilgan ma'naviy ziyon kompensatsiya qilinishi lozim.

Ish beruvchining xodimni mehnat qilish imkoniyatidan g'ayriqonuniy ravishda mahrum qilganligi natijasida unga etkazilgan ziyonning o'rnini qoplash majburiyati Mehnat kodeksining 320-moddasida belgilab qo'yilgan.

Ish beruvchi xodimni mehnat qilish imkoniyatidan g'ayriqonuniy ravishda mahrum etishning barcha hollarida u olmagan ish haqining o'rnini unga qoplashi shart. Agar ish haqi quyidagilar natijasida olinmagan bo'lsa, shunday majburiyat yuzaga keladi:

ishga qabul qilish g'ayriqonuniy ravishda rad etilganligi;

xodim g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilganligi;

xodim ishdan g'ayriqonuniy ravishda chetlashtirilganligi;

xodim bilan mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilinganligi;

xodimga mehnat daftarchasi yoxud elektron mehnat daftarchasi ko'chirmasi berilishi ish beruvchi tomonidan kechiktirilganligi;

mehnat nizolarini ko'rib chiqish bo'yicha organning xodimni avvalgi ishiga tiklash to'g'risidagi qarorini o'z vaqtida bajarmaganligi;

xodimning boshqa ishga kirishiga to'sqinlik qiladigan, uning sha'niga, qadr-qimmatiga yoki ishchanlik obro'siga putur etkazadigan ma'lumotlar har qanday usul bilan tarqatilganligi;

qonunlar hamda jamoa kelishuvlarida va (yoki) jamoa shartnomasida nazarda tutilgan boshqa hollar.

3) xodimning sog'lig'iga mehnatda mayib bo'lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki u o'z mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi yoki vafot etgani sababli etkazilgan zarar uchun javobgarlik(Mehnat kodeksining 321-336-moddasi):

Xodimning sog'lig'iga ziyon etkazilganligi munosabati bilan ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladigan to'lovlar Mehnat kodeksining 322-moddasida belgilab qo'yilgan.

Xodimning sog'lig'iga etkazilgan ziyonning o'rnini ish beruvchi tomonidan qoplash quyidagilarni o'z ichiga oladi:

xodimga bir martalik nafaqa to'lash;

xodimga yo'qotilgan ish haqi uchun etkazilgan ziyonning o'rnini qoplash tarzida amalga oshiriladigan har oylik to'lovlar;

xodimning qo'shimcha xarajatlarini kompensatsiya qilish va boshqalar.

Mehnat kodeksining 323-moddasida xodimning sogʻligʻiga ziyon etkazilganligi munosabati bilan bir yoʻla beriladigan nafaqa miqdori belgilangan boʻlib, unga koʻra, “xodimning sogʻligʻiga ziyon etkazilganligi munosabati bilan ish beruvchi tomonidan bir yoʻla toʻlanadigan nafaqa miqdori jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan boʻlsa, ish beruvchi va kasaba uyushmasi qoʻmitasi oʻrtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. Bunda xodimning sogʻligʻiga ziyon etkazilganligi munosabati bilan bir yoʻla toʻlanadigan nafaqa miqdori jabrlangan xodimning oʻrtacha oylik ish haqi asosida hisoblangan yillik ish haqidan kam boʻlmasligi kerak.

Xodimning sogʻligʻiga ziyon etkazilganligi uchun javobgar boʻlgan ish beruvchi Mehnat kodeksining 323-moddasida va 324-moddasining birinchi qismida nazarda tutilgan toʻlovlardan tashqari jabrlanuvchiga mehnatda mayib boʻlganlik yoki kasb kasalligi tufayli kelib chiqqan qoʻshimcha xarajatlarning oʻrnini qoplashi shart. Davolanish, protezlash, qoʻshimcha ovqatlanish, dori vositalarini sotib olish, sanatoriy-kurortda davolanish xarajatlari, shu jumladan jabrlanuvchining, zarur hollarda esa uni kuzatib boruvchi shaxsning ham davolanish joyiga borish va qaytish yoʻlkirasi haqini toʻlash, oʻzgalarning parvarishi, maxsus transport vositalarini sotib olish va boshqa turdagi yordam uchun xarajatlar, agar u tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasi tomonidan ushbu turdagi yordamga muhtoj deb topilsa hamda ularni tegishli tashkilotlardan bepul olish huquqiga ega boʻlmasa, shuningdek jabrlanuvchi va ish beruvchi oʻrtasida ziyonning oʻrnini qoplash boʻyicha nizo yuzaga kelgan taqdirda hamda nizo jabrlanuvchining foydasiga hal boʻlgan taqdirda koʻrsatilgan yuridik yordam uchun advokatga haq toʻlash xarajatlarning oʻrni qoplanishi lozim boʻladi.

Dorilarni sotib olish xarajatlari davolovchi shifokor yozib bergan belgilangan shakldagi retsept va sotib olingan dorilar koʻrsatilgan holdagi toʻlov cheki taqdim etilganidan keyin ish beruvchi tomonidan toʻlanadi.

I guruh nogironligi boʻlgan shaxslar uchun tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining uy sharoitida parvarishlash zarurati toʻgʻrisidagi xulosasi talab etilmaydi (bundan ular maxsus tibbiy yordamga muhtoj boʻlgan hollar mustasno).

Mehnat kodeksining 325-moddasida ko'rsatilgan bir necha yordam turiga muhtoj bo'lgan jabrlanuvchiga har bir yordam turini olish bilan bog'liq xarajatlarning o'zni qoplanadi. Mehnat kodeksining 326-moddasida "xodimning sog'lig'iga ziyon etkazilganda mehnat shartnomasi taraflarining aralash javobgarligi" belgilangan bo'lib unga ko'ra, agar jabrlanuvchining qo'pol ehtiyotsizligi ziyonning kelib chiqishiga yoki ko'payishiga sabab bo'lsa, o'zni qoplanishi lozim bo'lgan ziyon miqdori jabrlanuvchi aybining darajasiga qarab, muvofiq ravishda kamaytiriladi".

Jabrlanuvchi tomonidan qo'pol ehtiyotsizlik qilingan va ish beruvchining aybi bo'lmagan hamda ish beruvchining javobgarligi u aybliligidan yoki aybsizligidan qat'i nazar yuzaga keladigan hollarda, o'zni qoplanishi lozim bo'lgan zarar miqdori sud tomonidan ham kamaytirilishi mumkin. Bunda ziyonning o'rnini qoplashni rad etishga yo'l qo'yilmaydi.

Aralash javobgarlik xodimning sog'lig'iga etkazilgan ziyonning o'rnini qoplash chog'idagi qo'shimcha xarajatlarning o'rnini qoplashga, bir yo'la beriladigan nafaqani to'lashga, shuningdek boquvchi bo'lgan xodim vafot etganligi munosabati bilan etkazilgan ziyonning o'rnini qoplashga tatbiq etilmaydi.

O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligida "boquvchi bo'lgan xodim vafot etganligi munosabati bilan etkazilgan ziyonning o'zni ish beruvchi tomonidan qoplanishiga doir huquqqa ega bo'lgan shaxslar doirasi" alohida e'tibor qaratilgan.

Boquvchi bo'lgan xodim (bundan buyon matnda boquvchi deb yuritiladi) mehnat majburiyatlarini bajarishi bilan bog'liq bo'lgan mehnatda mayib bo'lganligi, kasb kasalligi yoki sog'liqqa etkazilgan boshqa shikast tufayli vafot etgan taqdirda ish beruvchi quyidagi shaxslarga ziyonning o'rnini qoplashi mehnat kodeksining 227-moddasida quyidagilarga shart qilib belgilangan:

marhumning qaramog'ida bo'lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarga, shuningdek o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarga yoki uning vafot etgan kuniga qadar undan ta'minot olish huquqiga ega bo'lgan shaxslarga;

marhumning vafotidan keyin tug'ilgan farzandiga;

ota-onasidan biriga (ota-onaning o'rnini bosuvchi shaxsga), eriga (xotiniga) yoki boshqa oila a'zosiga, agar u ishlamayotgan bo'lsa hamda marhumning o'n to'rt yoshga to'lmagan yoki bu yoshga to'lgan bo'lsa-da, ammo tibbiy muassasalarning xulosasiga ko'ra sog'lig'i holati bo'yicha o'zgalarning parvarishiga muhtoj bo'lgan bolalarini, aka-ukalarini, opa-singillarini yoki nabiralarini parvarish qilish bilan band bo'lsa.

Bolalarning qaramoqda ekanligi taxmin qilinadi va dalillar talab qilmaydi.
Quyidagilar mehnatga qobiliyatsiz deb hisoblanadi:

o'n sakkiz yoshdan oshgan shaxslar, agar ularga shu yoshga to'lguniga qadar nogironlik belgilangan bo'lsa;

oltmish yoshga to'lgan erkaklar va ellik besh yoshga to'lgan ayollar;

o'ziga nisbatan nogironlik belgilangan shaxslar.

Oila a'zosining mehnatga qobiliyatsizligi yuz bergan vaqt (boquvchining vafotidan oldin yoki keyin) uning ziyonning o'zni qoplanishiga bo'lgan huquqiga ta'sir qilmaydi.

O'n sakkiz yoshga to'lgan va undan katta o'quvchilar kunduzgi ta'lim tashkilotlarida o'qishni tugatguniga, lekin ko'pi bilan yigirma uch yoshga to'lguniga qadar ziyonning o'zni qoplanishiga bo'lgan huquqqa egadir.

Boquvchi vafot etganligi munosabati bilan etkazilgan ziyonning o'zni quyidagicha qoplanadi:

voyaga etmagan shaxslarga – o'n sakkiz yoshga to'lguniga qadar;

o'n sakkiz yoshdan oshgan o'quvchilarga – kunduzgi ta'limni tugatguniga, lekin ko'pi bilan yigirma uch yoshga to'lguniga qadar;

ellik besh yoshdan oshgan ayollarga va oltmish yoshdan oshgan erkaklarga – umrbod;

nogironligi bo'lgan shaxslarga – nogironlik muddatiga;

marhumning qaramog'ida bo'lgan bolalarini, nabiralarini, aka-ukalari va opa-singillarini parvarishlash bilan band bo'lgan ota-onasidan biriga, eriga (xotiniga) yoki boshqa oila a'zosiga – qaramog'idagi shaxslar o'n to'rt yoshga to'lguniga qadar.

Boquvchi vafot etganligi munosabati bilan etkazilgan zararning o'rnini ish beruvchi tomonidan qoplash boquvchi vafot etganligi munosabati bilan etkazilgan zararning o'rnini ish beruvchi tomonidan qoplanishiga *doir huquqqa ega bo'lgan shaxslarga quyidagilarni to'lashni o'z ichiga oladi*:

bir yo'la beriladigan nafaqani;

boquvchining yo'qotilgan ish haqi o'rnini qoplash uchun amalga oshiriladigan har oylik to'lovlarni;

qo'shimcha xarajatlarni kompensatsiya qilishni.

Mehnatda mayib bo'lganlik yoki kasb kasalligi tufayli boquvchi vafot etganligi munosabati bilan bir yo'la beriladigan nafaqaning miqdori jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi.

Boquvchi vafot etganligi munosabati bilan bir yo'la beriladigan nafaqaning miqdori marhumning o'rtacha yillik ish haqining olti baravaridan kam bo'lmasligi kerakligi belgilangan.

Bundan tashqari boquvchining yo'qotilgan ish haqi o'rnini qoplash uchun amalga oshiriladigan har oylik to'lovlar miqdori ham belgilangan (MK 331-modda). Vafot etgan boquvchining qaramog'ida bo'lgan va uning vafoti munosabati bilan etkazilgan ziyonning o'rnini qoplanishiga doir huquqqa ega bo'lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarga nisbatan ziyonning miqdori marhumning o'rtacha oylik ish haqi miqdorida, uning o'ziga tegishli bo'lgan ulushni va uning qaramog'ida bo'lgan, ammo ziyonning o'rnini qoplanishiga doir huquqqa ega bo'lmagan mehnatga qobiliyatli shaxslarning ulushi chegirib tashlangan holda belgilanadi. Ziyonning o'rnini qoplanishiga doir huquqqa ega bo'lgan shaxslarning har biriga nisbatan ziyonning o'rnini qoplash miqdorini aniqlash uchun boquvchi ish haqining ushbu shaxslarning barchasiga to'g'ri keladigan qismi ularning soniga bo'linadi.

Marhumning qaramog'ida bo'lmagan, ammo ziyonning o'rnini qoplanishiga doir huquqqa ega bo'lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslar uchun uning miqdori quyidagi tartibda belgilanadi, agar:

ta'minot mablag'i sud tartibida undirilgan bo'lsa, u holda ziyonning o'rnini qoplash sud tomonidan tayinlangan miqdorda belgilanadi;

ta'minot mablag'i sud tartibida undirilmagan bo'lsa, u holda ziyonning o'rnini qoplash ularning moddiy ahvoli hamda marhumning hayotlik vaqtida ularga yordam ko'rsatish imkoniyati hisobga olingan holda belgilanadi.

Agar marhumning qaramog'ida bo'lgan shaxslar ham, uning qaramog'ida bo'lmagan shaxslar ham ziyonning o'rni qoplanishiga doir huquqqa ega bo'lsa, avvalo marhumning qaramog'ida bo'lmagan shaxslarga ziyonning o'rnini qoplash miqdori belgilanadi. Ular uchun belgilangan ziyonning o'rnini qoplash summasi boquvchining ish haqidan chegirib tashlanadi, so'ngra ish haqining qolgan miqdoridan kelib chiqib, marhumning qaramog'ida bo'lgan shaxslarga ziyonning o'rnini qoplash miqdori ushbu moddaning birinchi va ikkinchi qismlarida nazarda tutilgan tartibda belgilanadi.

Boquvchini yo'qotganligi munosabati bilan ziyonning o'rni qoplanishiga doir huquqqa ega bo'lgan shaxslarga tayinlangan boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi, xuddi shuningdek boshqa pensiya, ish haqi, stipendiya va o'zga daromadlar ziyonning o'rnini qoplash hisobiga kiritilmaydi. *Bunda qaramoqdagi har bir shaxsga tegishli ziyonning o'rnini qoplash summasi qonunchilikda belgilangan mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining ellik foizidan kam bo'lmasligi kerak.* Qonunchilikda belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori oshishi bilan qaramoqdagi har bir shaxs uchun ziyonning o'rnini qoplash summasi ham mutanosib ravishda oshadi.

Boquvchi vafot etganligi munosabati bilan qo'shimcha xarajatlarni *ish beruvchi tomonidan kompensatsiya* qilinadi.

Xodim mehnatda mayib bo'lganligi munosabati bilan vafot etgan taqdirda ish beruvchi dafn etish uchun zarur bo'lgan xarajatlarni qilgan shaxsga ushbu xarajatlarning o'rnini qo'shimcha ravishda qoplashi shart.

Dafn etish uchun zarur bo'lgan xarajatlar zararining o'rnini qoplash hisobiga kirmaydi.

Mehnat kodeksining 332-moddasi birinchi qismida nazarda tutilgan

xarajatlardan tashqari qo'shimcha xarajatlarni kompensatsiya qilish vafot etgan xodimning jasadini tashish, ish beruvchining boquvchi vafot etganligi munosabati bilan etkazilgan ziyonning o'rnini qoplash rad etilganligi to'g'risidagi qarori ustidan shikoyat qilish yoki nizo mazkur xarajatlarni qilgan shaxs foydasiga hal bo'lgan taqdirda to'lanishi lozim bo'lgan to'lovlarning miqdori xususida nizolashish bilan bog'liq xarajatlarni (mutaxassislarning maslahatlari, ko'rsatilgan yuridik xizmat uchun advokatga haq to'lash xarajatlari va boshqalar) o'z ichiga olishi belgilab qo'yilgan.

Xodimga ish haqi to'lashni va unga to'lanishi lozim bo'lgan boshqa to'lovlarni kechiktirganlik uchun ish beruvchining moddiy javobgarligi (Mehnat kodeksining 333-moddasi);

Xodimning mol-mulkiga etkazilgan zarar uchun ish beruvchining moddiy javobgarligi Mehnat kodeksining 334-moddasida belgilangan.

Xodimning mol-mulkiga zarar etkazgan ish beruvchi, agar u o'zining aybi yo'qligini isbotlab berolmasa, ushbu zararining o'rnini to'liq hajmda qoplaydi. Zararning miqdori zararining o'rnini qoplash kuni mazkur hududda amalda bo'lgan bozor narxlari bo'yicha hisoblab chiqariladi. Xodimning mol-mulkiga etkazilgan zararining o'zni xodimning roziligi bilan natura tarzida qoplanishi mumkin.

Ish beruvchining g'ayriqonuniy harakatlari yoki harakatsizligi tufayli xodimga etkazilgan ma'naviy ziyon xodimga mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvida belgilangan miqdorlarda pul shaklida kompensatsiya qilinadi. Nizo yuzaga kelgan taqdirda, xodimga ma'naviy ziyon etkazilganligi fakti va uni kompensatsiya qilish miqdorlari, o'zni qoplanishi lozim bo'lgan moddiy zarardan qat'i nazar, sud tomonidan belgilanadi va xodimga etkazilgan ma'naviy zararni kompensatsiya qilinadi (Mehnat kodeksining 335-moddasi).

Ana shu holatlarda ish beruvchi etkazilgan zarar uchun to'liq miqdorda moddiy javobgarlikka tortiladi.

Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda mehnatda mayib bo'lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki salomatligining boshqacha tarzda shikastlanishi tufayli etkazilgan zararni ish beruvchilar

toʻmonidan toʻlash bilan bogʻliq munosabatlar Oʻzbekiston Respublikasining qonunlari, boshqa qonun hujjatlari hamda maxsus qoidalar bilan tartibga solinadi²². Ish beruvchining mehnatni muhofaza qilishga doir qonunlar va boshqa normativ hujjatlarning talablarini buzgani moddiy javobgarlik yuzaga chiqishi mumkin boʻlgan holatlardan biri hisoblanadi.

Xodimning sogʻligʻiga etkazilgan zarar uchun moddiy javobgarlik masalalari Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005 yil 11 fevraldagi 60-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Xodimlarga ularning mehnat vazifalari bilan bogʻliq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi va salomatlikning boshqa tarzda shikastlanishi tufayli etkazilgan zararni ish beruvchilar tomonidan toʻlash haqidagi qoidalarini” tasdiqlash qarori asosida hal etiladi. Mazkur qoidalar Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 fevraldagi 74-sonli, 2001 yil 1 martdagi 103-sonli qarorlari bilan oʻzgartirish va qoʻshimchalar kiritilgan. Eslatib oʻtish joizki, respublika fuqarolik qonunchiligida ham bu masalalarga oid tegishli huquq normalari nazarda tutilgan²³. Ammo, Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi bilan Fuqarolik kodeksidagi moddalar tuzilishi va mazmuni jihatidan birbiriga toʻla muvofiq keladi, deyish qiyin. Bunday vaziyatlarda, yaʼni har ikki kodeks normalarini amaliyotga toʻgʻri tadbiq etishda Oʻzbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1986 yil 5 sentyabrdagi 13-sonli qarori alohida oʻrin tutadi.

Yuqorida eslatilgan Qoidalarda xodimning sogʻligʻiga etkazilgan zararni qoplashga doir masalalar atroflicha bayon etib berilgan. Shu bilan birga, ularda etkazilgan zararni qoplashning yangi turlari: bir safarlik nafaqa hamda maʼnaviy zarar ham koʻzda tutilgan. Mazkur qoidalar bilan zararni qoplash uchun toʻlanadigan mablagʻni turmush darajasining oshib borishi bilan indeksatsiya qilish ham joriy qilingan. Jumladan, eng kam ish haqi miqdorining markazlashtirilgan tartibda oshirilishi munosabati bilan qoplanishi lozim boʻlgan zarar miqdori ham shunga yarasha koʻpaytiriladi.

Ushbu qoidalarga koʻra javobgarlikning ancha yuqori miqdori belgilanishi

²² Qarang: Oʻzbekiston Respublikasining 2016 yil 22 sentyabrdagi “Mehnatni muhofaza qilish toʻgʻrisida”gi qonuni; “Nogironlikni belgilash qoidalari; Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni tekshirish va hisobga olish tartibi haqida”gi nizom; Oʻzbekiston Respublikasi FKning tegishli moddalari.

²³ Oʻzbekiston Respublikasi FKning 57-bobi.

mumkin. Bir yo‘la beriladigan nafaqa miqdori korxonaning jamoa shartnomasiga belgilab qo‘yiladi. Mazkur qoidalarga muvofiq, zararni to‘lash uchun zarur bo‘lgan mablag‘, qo‘shimcha xarajatlarni qoplash hamda bir yo‘la to‘lanadigan nafaqaning miqdori taraflar o‘rtasidagi kelishuvga binoan yoki jamoa shartnomasi (kelishuvi) asosida oshirilishi mumkin.

Xodimga etkazilgan zararni qoplash barcha hollarda umumiy qoidalarni qo‘llagan holda amalga oshiriladi.

O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida” 2016 yil 22 sentyabrdagi Qonunining 3, 28 va 29-moddalari mazmuniga ko‘ra barcha korxona, muassasa, tashkilotlarda mazkur qoidalar amalda bo‘ladi²⁴. Ayni vaqtda, mazkur qoidalar pudrat shartnomasi, topshiriq shartnomasi bo‘yicha ishlayotgan shaxslarga hamda jamiyat va davlat manfaatlarini ko‘zlab tashkil etiladigan boshqa turdagi mehnat faoliyati ishtirokchilariga nisbatan ham tatbiq etiladi.

Odatda, xodimning mehnatda mayib bo‘lishiga ish beruvchi tomonidan sog‘lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratib berilmagani sabab bo‘ladi.

Mehnatda mayib bo‘lish tushunchasi o‘z mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liqholda xodim sog‘lig‘ining shikastlanishini anglatadi.

Mehnatda mayib bo‘lish, aksariyat hollarda, texnika xavfsizligi qoidalariga rioya etmaslik oqibatida kelib chiqadi. SHu bilan birga, u boshqa omillar ta’sirida ham kelib chiqishi mumkin. Ish beruvchi tomonidan sog‘lom va xavfsiz mehnat sharoitlari (mehnatni muhofaza qilish, texnika xavfsizligi, sanoat sanitariyasi va shu kabi qoidalarga rioya etmaslik) yaratib berilmagani oqibatida olingan mehnat jarohati (bundan keyin “Mehnat jarohati” deb yuritiladi.) uning aybi bilan sodir etilgan deb hisoblanadi (mazkur qoidalarining 3-bandi)²⁵.

Hujjatlar va guvohlarning ko‘rsatmalari ish beruvchining etkazilgan zarar uchun aybdorligini va javobgarligini isbotlovchi dalil bo‘lishi mumkin. Chunonchi, ishlab chiqarishda sodir bo‘lgan baxtsiz xodisa haqida dalolatnoma, sud hukmi va

²⁴ O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 2-qismiga sharhlar. prof. X.Raxmonqulov tahriri ostida. – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi” nashriyot uyi. 1998. 579-580-betlar; K.N.Gusov, V.N.Tolkunova. Trudovoe pravo Rossii. Uchebnik. – Moskva: Izdatelstvo “YUrist”. 1997. – S.334; Uchebnik, Trudovoe pravo. Pod redaksiye prof. O.V.Smirnova, izdvo – Moskva: “Prospekt”, 1998. – S.343.

²⁵ O‘zbekiston Respublikasining 2016 yil 22 sentyabrdagi “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi qonuni. <https://lex.uz/docs/3031427>

qarori, prokuratura, surishtiruv va dastlabki tergov organining qarori, mehnatni muhofaza qilish va mehnat haqidagi qonunchilikka rioya etilishini, salomatlikka etkazilgan zarar sabablarini nazorat qilishni amalga oshiruvchi mehnat texnika inspektorining yoki boshqa mansabdor shaxslarning (organlarning) xulosasi; kasb kasalligi to'g'risida tibbiy xulosa; aybdor shaxslarga ma'muriy va intizomiy jazo berish to'g'risidagi qaror; mehnat jarohati tufayli xodimga vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi to'lash bilan bog'liq xarajatlarni qoplash uchun ish beruvchi tomonidan davlat pensiya jamg'armasi byudjetiga pul o'tkazish to'g'risidagi kasaba uyushmasi qo'mitasining, davlat soliq inspeksiyasining tuman (shahar) bo'limi vakilining qarori.

Jabrlanuvchining ehtiyotsizligi zararning kelib chiqishiga yoki uning ko'payishiga sabab bo'lgan taqdirda, zarar miqdori jabrlanuvchining aybi darajasiga qarab tegishli ravishda kamayib boradi.

Jabrlanuvchining ehtiyosizligi tufayli hamda ish beruvchining aybi bo'lmagan holda ham zararni to'lash miqdori tegishli ravishda kamayib boradi. Bunday hollarda zararni to'lashdan bosh tortishga yo'l qo'yilmaydi. Jabrlanuvchining aybi darajasini aniqlashda korxona, muassasa, tashkilot, kasaba qo'mitasining yoki boshqa vakil qilingan vakolatli organning mazkur masala bo'yicha xulosasi ko'rib chiqiladi.

Zararni to'lashning qo'shimcha turlariga, xususan bir yo'la nafaqa to'lashga, shuningdek boquvchisining vafoti tufayli etkazilgan zarar to'lovlariga nisbatan aralash javobgarlik qo'llanilmaydi (mazkur qoidalarining 5-bandi).

Jabrlanuvchilarning "mehnat jarohati" tufayli mehnatga qobiliyatsizlik darajasi Tibbiy mehnat ekspertiza komissiyasi tomonidan belgilanadi.

Kasb bo'yicha mehnatga qobiliyatsizlik darajasini belgilash bilan bir vaqtda, tegishli asoslar mavjud bo'lganda, nogironlikning muayyan guruhi belgilanadi hamda jabrlanuvchining qo'shimcha yordamga muhtojligi ko'rsatiladi.

"Mehnat jarohati" tufayli mehnatga qobiliyatsizlik darajasi O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi bilan o'rnatilgan tartibda belgilanadi.

Mazkur qoidalarga muvofiq, xodimning ish beruvchi hududida ham, uning

tashqarisida ham mehnatda mayib bo'lishi, shuningdek ish beruvchi tomonidan ajratilgan transportda ish joyiga kelayotgan yoki ishdan qaytayotgan vaqtda shikastlanishi natijasida etkazilgan zarar uchun ish beruvchi moddiy javobgar bo'ladi. Bu holat Mehnat kodeksining 189-moddasida ham aks ettirilgan.

Umumiy qoidaga ko'ra, "mehnat jarohati" oqibatida etkazilgan zarar miqdori ish beruvchi tomonidan qoplanadi.

Zarar ish bajaruvchining aybi bilan kelib chiqmagani isbotlab berilgan taqdirda, u moddiy javobgarlikka tortilmaydi.

O'z mehnat vazifalarini bajarayotgan vaqtda yuqori xavf manbai natijasida xodimning sog'lig'iga etkazilgan zararni ish beruvchi to'lashi shart. Zarar uni bartaraf qilish mumkin bo'lmagan kuchlar tufayli yoki jabrlanuvchi qasddan qilganligi oqibatida kelib chiqqanligini isbotlab berolmasa, moddiy javobgarlikka tortiladi (Mehnat kodeksining 189-moddasi).

Ayrim hollarda, ro'y bergan baxtsiz xodisalar ishlab chiqarish majburiyatlarini bajarishga aloqador emas deb hisoblanishi mumkin. Masalan, xodim tomonidan ish beruvchining ruxsatisiz o'ziga kerakli buyumlarni yasash, korxona transport vositalari, mexanizmlar, uskunalar, asboblardan shaxsiy maqsadlarda foydalanish; korxona hududida sport o'yinlari o'ynash; korxonaga tegishli buyumlar, asboblari yoki boshqa ashyolarni o'g'irlash paytida yoxud sarhush holatda ro'y bergan baxtsiz xodisalar shular jumlasidandir.

Xodimga to'lanishi lozim bo'lgan zarar turlari quyidagilardan iborat:

- 1) mehnatga qobiliyatsizlik darajasiga qarab to'lanadigan ish haqi (yoki uning qismi);
- 2) salomatlikning yomonlashuvi bilan bog'liq qo'shimcha xarajatlar;
- 3) bir yo'la beriladigan nafaqa.

Zararning jabrlanuvchiga to'lanadigan miqdori

Ko'rilgan zararni to'lash miqdori jabrlanuvchining mehnat jarohati olguniga qadar oladigan ish haqiga nisbatan foizlarda, uning kasb bo'yicha mehnat qobiliyatini yo'qotish darajasiga qarab belgilanadi.

Ish haqi yoki uning bir qismi to'lanayotganda, jarohat olish tufayli

tayinlangan nogironlik pensiyalari, shuningdek mehnat jarohati olgunga qadar va undan keyin tayinlangan pensiyalarning boshqa turlari etkazilgan zararni to'lashda hisobga olinmaydi. Shuningdek jabrlanuvchining jarohat olgandan keyingi ish haqi ham zararni to'lashda xisobga olinmaydi. Bunday hollarda jabrlanuvchilarga - mehnat jarohati bo'yicha nogironlarga zararni qoplash uchun to'lanadigan pul O'zbekiston Respublikasida belgilangan eng kam ish haqi miqdorining 50%idan kam bo'lmasligi kerak.

Zararni qoplash miqdori hisoblab chiqariladigan ish haqi tarkibida (turli ko'rinishdagi bir yo'la to'lovlardan tashqari) ish (xizmat), shu jumladan, ish vaqtidan tashqari, bayram va dam olish kunlarida hamda o'rindosh sifatida ishlaganlik uchun barcha to'lovlar hisobga olinadi (foydalanilmagan ta'til uchun kompensatsiyalar, ishdan bo'shatish nafaqasi va boshqalar bundan mustasno). Vaqtincha mehnatga layoqatsizlik hamda homiladorlik va tug'ish munosabati bilan beriladigan ta'tillar uchun to'lanadigan nafaqa hisobga olinadi.

Mualliflik haqi ham boshqa ishlar uchun to'lanadigan mehnat haqi bilan bir qatorda hisobga olinadi.

O'qish davrida to'lanadigan stipendiya (zararni qoplash to'g'risidagi murojaat qiluvchining xohishiga ko'ra) ish haqiga tenglashtiriladi.

O'rtacha oylik ish haqi mehnat jarohati olish yoki mehnat jarohati tufayli mehnatga qobiliyatsizlik yoxud mehnat qobiliyati darajasi pasayishidan (fuqaroning tanlovi bo'yicha) oldingi 12 oy mobaynidagi ish (muqobil xizmat, muddatli harbiy xizmatdan tashqari) yakuni bo'yicha aniqlanadi. Xodim kasb kasalligiga chalingan taqdirda, o'rtacha ish haqi ham bunday kasallikka sabab bo'lgan ishni to'xtatishdan oldingi 12 oy yuzasidan belgilanishi mumkin.

Mazkur qoidalarining 12-bandida ko'rsatilgan davr uchun, shuningdek ish 12 oydan kam vaqt davom etganda, o'rtacha oylik ish haqi ana shunday ish haqini aniqlash bo'yicha amaldagi yo'riqnomalar bo'yicha xisoblab chiqiladi. Bunda qoidalarda ko'rsatilgan ayrim davrlar chiqarib tashlanadi va boshqa oylar bilan almashtiriladi.

Ish davri to'liq bir kalendar oydan kam vaqtni tashkil qilgan taqdirda, zararni

to'lash miqdori oylik ish haqi miqdoridan kelib chiqqan holda hisoblab chiqiladi. U quyidagi tartibda aniqlanadi: butun ishlangan vaqt davomida olingan ish haqi ishlangan kunlar soniga bo'linadi, hosil bo'lgan yig'indi bir yil uchun o'rtacha hisoblab chiqilgan bir oydagi ish kunlari soniga ko'paytiriladi. Bunday hollarda zararni to'lash uchun hisoblab chiqilgan ish haqi miqdori eng kam ish haqining uch baravar miqdoridan oshmasligi kerak.

Haqiqiy ish haqi miqdori to'g'risidagi hujjatlarni olish imkoniyati bo'lmasa, zarar miqdori murojaat qilingan vaqtda belgilangan eng kam ish haqi miqdoridan kelib chiqqan holda hisoblab chiqiladi. Jabrlanuvchining o'rtacha oylik ish haqi eng kam ish haqi miqdoridan ko'p bo'lmagan hollarda ham etkazilgan zararni to'lash miqdori huddi shu tartibda hisoblab chiqariladi.

Mehnat jaroxati tufayli o'z roziligi bilan vaqtincha engilroq, kam haq to'lanadigan ishga o'tkazilgan jabrlanuvchiga ish haqi mehnat qobiliyati tiklangunga yoki kasbga doir mehnat qobiliyati uzoq muddatga yoki butunlay yo'qotilgani aniklangunga qadar, mehnat jarohati olishidan ilgari o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda to'lanadi.

Boshqa ishga o'tkazish zarurati, uning muddati (bir yil doirasida) va tavsiya etiladigan ish turi to'g'risidagi xulosa *Tibbiy mehnat ekspertziza komissiya* (TMEK) tomonidan beriladi.

Ko'rsatilgan davr mobaynida ish beruvchi tomonidan tegishli ish berilmagan taqdirda jabrlanuvchiga uning mehnat jarohati olishidan ilgari o'rtacha oylik ish haqi to'lanadi.

Shuningdek Qoidalarining 18-bandida ko'rsatilishicha, xodimning ilgari ishi bo'yicha o'rtacha oylik ish haqi mehnat jaroxati boshlangandan oldingi ikki oy yuzasidan amaldagi qonunchilik bilan belgilangan tartibda aniqlanadi.

Agar jabrlanuvchi mehnat jarohati tufayli avvalgi ishini bajara olmasa, ish beruvchi jabrlanuvchini o'z roziligi bilan TMEK xulosasiga muvofiq, o'z hisobidan yangi kasb o'qitishga majburdir. Yangi kasbga o'qitish davrida unga avvalgi ishida olgan o'rtacha oylik ish haqi to'lanadi. SHu davr mobaynida qoplanishi lozim bo'lgan zarar miqdorini to'lash umumiy asoslarda amalga

oshiriladi.

Mavzu bo'yicha nazorat savollari:

1. Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi tushunchasi va uning vujudga kelish shartlari.
2. Mehnat huquqidagi moddiy javobgarlikning fuqarolik huquqidagi mulkiy javobgarlikdan farqi.
3. Xodimga etkazilgan zarar uchun ish beruvchining moddiy javobgarligi.
4. Ish beruvchini xodimga mehnat qilish imkoniyatidan g'ayriqonuniy ravishda mahrum etganligi natijasida etkazilgan zararni to'lash majburiyati.
5. Xodimning sog'lig'i va hayotiga etkazilgan zarar uchun javobgarlik.
6. Ishlab chiqarish bilan bog'lik ravishda sog'liqqa zarar etkazilgan zarar uchun javobgarlik.
7. Zararni aniqlash va undirish qoidalari.
8. Ish beruvchiga etkazilgan zarar uchun xodimning moddiy javobgarligi.
9. Cheklangan va to'liq moddiy javobgarlik.
10. Zarar miqdorini belgilash va undirish tartibi.
11. Zararni sud tartibida undirishning xususiyatlari.

Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: “Adolat”, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “YUridik adabiyotlar Publish”. 2024. – B.416.
3. Gusov K.N., Tolkunova V.N. Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik. Ucheb. – Moskva: TK Velbi, Izd-vo Prospekt, 2004. – S.112.
4. Egamberdiev E. Fuqarolik protsessual huquqiy munosabatlar. – Toshkent: “Adolat”, 2000. – B.6.
5. Mehnat huquqi. Mualliflar jamoasi. O'quv qo'llanma. – Toshkent: O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi. 2014. – 261 bet.
6. Mehnat huquqi. Darslik. Mas'ul muharrir: prof. M.A.Usmanova. – Toshkent: TDYUU nashriyoti, 2019. – 521 bet.

7. O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 2-qismiga sharhlar. prof. X.Raxmonqulov tahriri ostida. – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi” nashriyot uyi. 1998. – 579-580-betlar.

8. O‘zbekiston Respublikasining imtiyozli pensiya ta‘minoti va mehnatni muhofaza qilish bricha me‘yoriy hujjatlari. – Toshkent: “Adolat”, 2000. – 119-120-betlar.

9. Tursunov I. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga sharh. (Ilmiy - amaliy, moddalar buyicha sharhlar). – Toshkent: “Adolat”, 2018. – B.864.

10. www.natlib.uz

11. www.ziyonet.com

12. www.iex.uz

13. www.mehnat.uz

12-MAVZU: MEHNATNI MUHOFAZA QILISH TUSHUNCHASI VA UNING AHAMIYATI

Reja:

1. Mehnatni muhofaza qilish tushunchasi.
2. Mehnat muhofazasi sohasidagi davlat siyosati va boshqaruvi.
3. Xodimning mehnat muhofazasiga doir huquqlari va uni ro'yobga chiqarish kafolatlari.
4. Xodim va ish beruvchining mehnat muhofazasiga oid majburiyatlari
5. Sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlashga doir choratadbirlar.
6. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni tekshirish va hisobga olish.

1. Mehnatni muhofaza qilish tushunchasi. Mehnat muhofazasi insonning mehnat faoliyati, sog'lig'i va hayotiga bevosita daxldor tushuncha sifatida muhim ahamiyat kasb etadi. Mazkur tushuncha mohiyati jihatidan keng hamda tor ma'noda anglanmog'i lozim.

Keng ma'noda u mehnat faoliyati jarayonida inson hayoti va sog'lig'ining xavfsizligini ta'minlashga qaratilgan huquqiy, ijtimoiy, iqtisodiy, sanitariya gigiena, davolash profilaktika, rehabilitatsiya kabi tadbirlar tizimidan iborat. Mehnat muhofazasiga nisbatan bunday yondashuv xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitini ta'minlashga qaratilgan va shu bilan birga, huquqiy, iqtisodiy, tashkiliy texnikaviy, tibbiy va boshqa tadbirlarni o'z tarkibiga qamrab olgan. Bu tadbirlar O'zbekiston Respublikasining "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"²⁶ 1993 yil 6 maydagi Qonunida mujassamlashgan.

Yuqoridagi mulohazalardan anglashiladiki, xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitini ta'minlash uchun mehnat muhofazasining faqat keng ma'nodagi tushunchasiga tayanmoq lozim. Ilmiy adabiyotda to'g'ri ta'kidlanganidek, agarda uning birorta tarkibiy qismi (huquqiy, tibbiy, iqtisodiy yoki texnikaviy) etarli bo'lmasa, umuman mehnat muhofazasini to'liq ta'minlash amrimahol²⁷. SHu bois

²⁶ O'zbekistonning yangi qonunlari. 1994 yil, 8-son, 103-bet.

²⁷ Qarang: K.N.Gusov, V.N.Tolkunova. Uchebnik. Trudovoe pravo Rossii. Izd. "YUrist". M., 1997. str. 341.

mehnat muhofazasiga oid masalalar maxsus fan sifatida turli oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida o'qitilishi bejiz emas.

Mehnat muhofazasi mehnat huquqining instituti sifatida tor ma'noda xodimning ishlab chiqarishdagi mehnat faoliyati jarayonida hayoti va sog'lig'i uchun xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitini yaratib berishga xizmat qiluvchi huquqiy normalar yig'indisi tushuniladi. Bundan tashqari, unga mehnat huquqi institutining asosiy tamoyillaridan biri – mehnat muhofazasini ta'minlash tamoyili, shuningdek xodimning mehnat muhofazasiga nisbatan sub'ektiv huquqi sifatida ham qaraladi. Aniqroq aytganda, har bir xodim xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitlariga ega bo'lishi va ish beruvchidan ana shunday sharoitlarni ta'minlashini talab qilishga haqlidir.

Mehnat muhofazasiga oid munosabatlarning huquqiy jihatdan tartibga solinishida O'zbekiston Respublikasining yuqorida zikr etilgan "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi va "Fuqarolar sog'lig'ini sakdash to'g'risida" 1996 yil 29 avgustdagi Qonunlari²⁸ muhim o'rin tutadi.

"Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonun ishlab chiqarish usullari, mulk shaklidan qati nazar, mehnatni muhofaza qilishni tashkil etishning yagona tartibini belgilaydi. Fuqarolarning sog'lig'i va mehnati muhofaza qilinishini ta'minlashga qaratilgan mazkur qonunning 1-moddasida O'zbekiston Respublikasi fuqarolari, chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar mehnati muhofaza qilinish huquqiga ega ekani ko'rsatilgan. Ushbu qonunning 2-moddasida mehnat muhofazasi tushunchasining keng ma'nodagi ta'rifi keltirilgan. Unga ko'ra, mehnatni muhofaza qilish – tegishli qonun va boshqa normativ hujjatlar asosida amal qiluvchi, insonning mehnat jarayonidagi xavfsizligi, sihat-salomatligi va ish qobiliyatining saqlanishini ta'minlashga qaratilgan ijtimoiy, iqtisodiy, tashkiliy, texnikaviy, sanitariya-gigiena va davolash-profilaktika tadbirlari hamda vositalari tizimidan iboratdir.

Mazkur qonun ishlab chiqarishda sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'min etishda juda katta ahamiyat kasb etadi. *Shuningdek u:*

²⁸ O'zbekistonning yangi qonunlari. 14-son, "Adolat" nashriyoti, T., 1997 yil, 32-bet.

- 1) mehnatkashlarning mehnat muhofazasiga oid huquqlarini ta'mishaydi;
- 2) mulkning barcha shaklidagi korxonalarda xodimlar bilan ish beruvchi o'rtasidagi mehnat muhofazasiga oid munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solishning yagona tartibini belgilab beradi;
- 3) xodimlar uchun sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlashga huquqiy zamin yaratadi.

Mehnatni muhofaza qilish borasida qabul qilingan qonunlar orasida O'zbekiston Respublikasining "Fuqarolar sog'lig'ini saqlash to'g'risida"gi qonuni alohida o'rin tutadi. Mazkur qonunning asosiy vazifasi:

- 1) fuqarolar sog'lig'ini saqlashga doir huquqlarining davlat tomonidan kafolatlanishini ta'minlash;
- 2) fuqarolarning sog'lom turmush tarzini shakllantirish;
- 3) davlat organlari, korxonalar, muassasalar, tashkilotlar, jamoat birlashmalarining fuqarolar sog'lig'ini saqlash sohasidagi faoliyatini huquqiy jihatdan tartibga solishdan iborat. SHu bilan birga, bu borada boshqa qonun hujjatlari, jumladan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, qarorlari va farmoyishlari, tegishli normativ-huquqiy hujjatlar, Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan qabul qilingan qarorlar, boshqa davlag organlari hujjatlari, jamoa shartnomasi hamda kelishuvlari tatbiq etiladi.

Mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunlar keng doirada qo'llanilishi bilan ajralib turadi.

Yuqorida eslatilgan qonun mulkchilik va xo'jalik yuritishning turli shaklidagi korxona, muassasa va tashkilotlar bilan, jumladan, ayrim ishga yollovchilar bilan mehnat munosabatlarida bo'lgan barcha xodimlar, kooperativlar a'zolari, ishlab chiqarish amaliyotini o'tagan oliy o'quv yurtlari talabalari, o'rta maxsus o'quv yurtlari, xunar-texnika bilim yurtlari hamda umumiy ta'lim maktablarining o'quvchilari, korxonalarda ishlashga jalb etiladigan harbiy xizmatchilar, muqobil xizmatni o'tayotgan fuqarolar, sud hukmi bilan jazoni o'tayotgan shaxslar, axloq tuzatish mehnat muassasalari yoki hukmlar ijrosini amalga oshiruvchi idoralar belgilaydigan korxonalarda ishlash davrida, shuningdek jamiyat va davlat

manfaatlarini ko'zlab tashkil etiladigan boshqa turdagi mehnat faoliyati ishtirokchilariga nisbatan tatbiq etiladi. SHunisi diqqatga sazovorki, mehnat muhofazasini huquqiy jihatdan tartibga solishda mehnat qonunlarining markazlashtirilgan tartibdagi normalari bilan jamoa shartnomasi va kelishuvlari hamda mehnat shartnomasi asosida kelishilgan shartlari uyg'un holda qo'llaniladi.

Ma'lumki, amaldagi qonunchilikda markazlashtirilgan tartibdagi huquq normalari bilan mehnat muhofazasi borasidagi huquqlarning eng quyi darajasi belgilab qo'yilgan. Unga ko'ra, lokal hujjatlar orqali fuqarolarning minimum huquqlari aniqlashtiriladi va amalga oshiriladi.

2. Mehnat muhofazasi sohasidagi davlat siyosati va boshqaruvi

Mehnat muhofazasi sohasiga oid davlat siyosati:

korxonalarning ishlab chiqarish faoliyati natijalariga nisbatan xodimning hayoti va sog'lig'ining ustuvorligi;

mehnat muhofazasi sohasidagi faoliyatni iqtisodiy va ijtimoiy siyosatning boshqa yo'nalishlari bilan muvofikdashtirib borish;

mulkchilik va xo'jalik yuritish shaklidan qat'i nazar, barcha korxonalar uchun mehnat muhofazasi sohasida yagona tartib, qoidalar belgilab qo'yish;

mehnatning ekologiya jihatidan xavfsiz sharoitlarini yaratish va ish joylarida atrofmuhit holatining muntazam nazorat etilishini ta'minlash;

korxonalarda mehnat muhofazasi talablari hamma joyda bajarilishini nazorat qilish;

mehnat muhofazasini mablag' bilan ta'minlashda davlatning ishtirok etishi;

oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida mehnat muhofazasi bo'yicha mutaxassislar tayyorlash;

tenika xavfsizligi, texnologiyalar va xodimlarni himoyalash vositalarining ishlab chiqilishi va joriy etilishini rag'batlantirish;

fantexnika yutuqlaridan hamda mehnat muhofazasi bo'yicha mamlakatimiz va chet elda to'plangan ilg'or tajribadan keng foydalanish;

xodimlarni maxsus kiyim va poyafzal, shaxsiy himoya vositalari, parhez ovqatlar bilan bepul ta'minlash;

korxonalarda sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratishga ko'maklashuvchi soliq siyosatini yuritish;

ishlab chiqarishdagi har bir baxtsiz xodisani va kasb kasalligini tekshirib chiqish hamda xisobga olib borish asosida ishlab chiqarishdagi jarohatlanish hamda kasb kasalliklariga chalinish darajasi haqida aholini xabardor qilish majburiyligi;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisalardan jabrlangan yoki kasb kasalligiga yo'liqqan xodimlarning manfaatlarini ijtimoiy himoyalash;

kasaba uyushmalari va boshqa jamoat birlashmalari, korxonalar va alohida shaxslarning mehnat muhofazasini ta'minlashga qaratilgan faoliyatini har tomonlama qo'llab-quvvatlash;

mehnat muhofazasiga oid masalalarni hal etish chog'ida xalqaro hamkorlikni yo'lga qo'yish tamoyillariga asoslanadi.

Eslatib o'tish lozimki, O'zbekiston Respublikasining "Fuqarolar sog'lig'ini saklash to'g'risida" 1996 yil 26 avgustdagi Qonunida mazmun-mohiyati jihatidan ushbu tamoyillarga muvofiq keladigan tegishli normalar kiritilgan.

O'zbekiston Respublikasi korxonalari va fuqarolari xalqaro shartnoma va bitimlar asosida ish bajarayotganida mehnat muhofazasi bo'yicha ularda ko'zda tutilgan talablar ushbu qonunga, O'zbekiston Respublikasining mehnat to'g'risidagi boshqa qonunlariga muvofiq holda qo'llaniladi. Boshqacha tarzda shartlashilgan holatlar bundan mustasnodir.

O'zbekiston Respublikasi korxonalarida ishlayotgan chet el fuqarolari uchun mehnat muhofazasi masalalariga doir munosabatlarni tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari manfaatdor taraflarning o'zaro bitimlari bilan belgilab qo'yiladi.

Umuman olganda, mehnatni muhofaza qilishni davlat tomonidan boshqarilishi qonunning 5, 8-moddalarida mustahkamlangan.

Mazkur qonunga binoan mehnat Muhofazasini davlat tomonidan boshqarish vazifasi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasi tomonidan amalga

oshiriladm Bu vazifa ushb qonunning tamoyillarini amalga oshirish, mehnatni, atrof-muhitni muhofaza qilishning ilmiy asoslangan standartlari, qoida va normalarini ishlab chiqish va qabul qilish, ishlab chiqarishda mehnat xavsizligini ta'minlash uchun zarur bo'lgan talab darajasini belgilash, shuningdek mehnat sharoitlarini yaxshilash, ishlab chikarishdagi jarohatlanish va kasb kasaldiklarining oldini olishga oid aniq maqsadga yo'naltirilgan dasturlarini ishlab chiqish va moliyaviy jihatdan mablag' bilan ta'minlash hamda ularning bajarilishini nazorat qilishdan iborat.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2001 yil 13 fevraldagi "Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligini tashkil etish to'g'risida"gi Farmonida mazkur vazirlik zimmasiga mehnat munosabatlarini tartibga solish, mehnat sharoitlarini tashkil etish, mehnatni muhofaza etish va normalash tizimini takomillashtirish bo'yicha bozor sharoitlariga mos keladigan choratadbirlarni ishlab chiqish vazifasi yuklatilgan.

Mazkur farmonni bajarish maqsadida Vazirlar Mahkamasi tomonidan "O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi faoliyatini tashkil etish to'g'risida" 2001 yil 13 fevraldagi 73-sonli Qarori qabul qilingan. Unda Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining mehnatni muhofaza etish borasidagi amalga oshirilishi lozim bo'lgan tashkiliy masalalar aks ettirilgan²⁹.

Yuqorida ta'kidlanganidek, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2000 yil 6 apreldagi 1b2-sonli qarori bilan O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi to'g'risida tasdiqlangan Nizomda mazkur vazirlikning maqomi, vazifalari, funksiyalari, vakolatlari va faoliyatining tashkiliy asoslari belgilab berilgan.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi mehnat, aholini ish bilan ta'minlash, ijtimoiy muhofaza etish va aholining ijtimoiy ta'minoti sohasida davlat boshqaruvining markaziy organi sifatida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasiga bo'ysunadi. Vazirlik o'z

²⁹ O'zbekiston Respublikasining qonun hujjatlari to'plami. 2001 yil, 34-sonlari, 14-modda.

faoliyatida O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasiga, O'zbekiston Respublikasi qonunlariga, Oliy Majlisning qarorlari va boshqa hujjatlariga, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, qarorlari va farmoyishlariga, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlari va farmoyishlariga, mehnat, aholini ish bilan ta'minlash, ijtimoiy muhofaza qilish va aholining ijtimoiy ta'minotiga oid xalqaro shartnomalarga, shuningdek mazkur Nizomga amal qiladi.

Vazirlikning o'z vakolati doirasida qabul qilgan qarorlari vazirliklar, idoralar, joylardagi hokimiyat va boshqaruv organlari, xo'jalik birlashmalari, korxona va muassasalar, shuningdek fuqarolar tomonidan bajarilishi majburiy hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini muhofaza qilish vazirligi, Qoraqalpog'iston Respublikasi Mehnat aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimligining Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalari, mehnat, aholini ish bilan ta'minlash va ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar), ijtimoiy ta'minot tuman (shahar) bo'limlari, shuningdek vazirlikka va uning hududiy bo'linmalariga qarashli boshqa tashkilotlar mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlarining yagona tizimini tashkil etadi. Vazirlik o'ziga tegishli masalalarni hal etishda ana shu organlar faoliyatini yo'naltiradi, muvofiklashtiradi va nazorat etadi. Vazirlik yuridik shaxs hisoblanadi. Mazkur vazirlik va uning hududiy Bosh boshqarmalari O'zbekiston Respublikasining byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasining va Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasining mablag'larini bevosita boshqaradi.

Vazirlikka quyidagi tashkilot va muassasalar bevosita bo'ysinadi:

Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi;

Nogironlarni ekspertizadan o'tkazish va sog'lomlashtirish masalalari bo'yicha respublika inspeksiyasi;

Nogironlarni tibbiy ijtimoiy va kasb bo'yicha sog'lomlashtirish milliy markazi;

Tayanch harakat qilish tizimi buzilgan nogironlarni sog'lomlashtirish respublika markazi;

Mehnatni normalashtirish va muhofaza qilish markazi;

O'zbekiston mehnat, ish bilan ta'minlash va aholini ijtimoiy muhofaza qilish muammolarini o'rganish respublika markazi;

Axborot telekomyuter markazi;

urush va mehnat faxriylari uchun pensionat va sanatoriylar;

texnikum (2001 yildan boshlab kasb-hunar kollejiga aylantirilgan);

nogironlar uchun respublika kasbhunar texnika bilim yurti (2004 yildan kasb-hunar kollejiga aylantiriladi).

Vazirlikning mehnatga oid munosabatlarni tartibga sshish shart-sharoitlarini va uni muhofaza qilishni takomillashtirish sohasidagi vazifalari quyidagilardan iborat:

sog'liqni saqlash vazirligi bilan birgalikda mehnat shart-sharoitlarini baholash uchun normativ baza ishlab chiqilishini tashkil etadi, ish o'rinlarining mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyadan o'tkazilishiga uslubiy yordam ko'rsatadi;

mehnat, ahrlini ish bilan ta'minlash va ijtimoiy muhofaza qilish bo'yicha qonun va normativ hujjatlarga rioya qilinishi ustidan belgilangan tartibda davlat nazorati va tekshiruvini amalga oshiradi;

vazirlik va idoralarning imtiyozli pensiya ta'minoti, qo'shimcha ta'til, qisqartirilgan ish kuni huquqini beruvchi ishlab chiqarish, ish turlari, kasb va lavozimlar hamda ko'rsatkichlar ro'yxatiga o'zgartirishlar kiritish to'g'risidagi takliflar yuzasidan xulosalar beradi;

noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganlik uchun beriladigan imtiyozlar va kompensatsiyalarning amaldagi ro'yxatiga o'zgartirishlar kiritish uchun Vazirlar Mahkamasigatakliflartayyorlaydi;

manfaatdor idoralar, shuningdek O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi ishtirokida mehnat, aholini ish bilan ta'minlash va ijtimoiy muhofaza qilish sohasiga oid qonun hujjatlari va normativ metodik hujjatlar loyihalarini ishlab chiqadi;

mehnat shart-sharoitlari, unga haqto'lash, ish bilan ta'minlash, keksalar, pensionerlar, nogironlar va boquvchisini yo'qotgan, davlatning

qo‘llabquvvatlashiga ehtiyojmand oilalarni ijtimoiy muhofaza qilish masalalari bo‘yicha ilmiy tadqiqotlarni muvofiqlashtiradi.

Ma’lumki, mehnatni muhofaza qilish masalalariga bevosita taaluqli O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2000 yil 12 iyulda "Mehnatni muhofaza qilishga doir normativ hujjatlarni qayta ko‘rib chiqish va ishlab chiqish to‘g‘risida" 267-sonli Qarori qabul qilingan ³⁰. 1 Bundan tashqari, ishlab chiqarishda mehnatning muhofaza qilinishini ta’minlash uchun "Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida"gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni talablariga hamda bozor iqtisodiyotining o‘zgaruvchan shart-sharoitlariga muvofiq keladigan normativ bazani yaratish va shu asosda mulkchilikning barcha shakllari hamda ishlab chiqarish usullaridagi korxonalarda ishlovchi xodimlarning ijtimoiy muhofazasini kuchaytirish maqsadida quyidagi hujjatlar qabul qilingan:

1) mehnatni muhofaza qilish qoidalari va normalarini qayta ko‘rib chiqish, ishlab chiqish va joriy etish dasturi (1-ilova);

2) mehnatni muhofaza qilish qoidalarini ishlab chiqish, kelishish va tasdiqlash tartibi (2-ilova).

Mehnatni muhofaza qilishga doir ishlab chiqilgan va kelishib olingan qoida va normalar belgilangan tartibda O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga yoki Sanoatda va konchilikda ishlarning bexatar olib borilishini nazorat qilish agentligiga nazoratdagi ob’ektlar bo‘yicha tasdiqlash uchun kiritiladi. Qonun hujjatlariga muvofiq, ayrim organlar hamda Sog‘liqni saqlash vazirligi tomonidan tasdiqlangan qoida va normalar bundan mustasnodir.

Mehnatni muhofaza qilishga doir qoida va normalarni qayta ko‘rib chiqish, ishlab chiqish va joriy etish dasturi quyidagi bo‘limlardan iborat:

1) mehnatni muhofaza qilishga doir tarmoqlararo normativlar;

2) turli tarmoq va ishlab chiqarish uchun mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha qoidalar;

3) sanitariya qoidalari va normativlari;

³⁰ O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami. 2000 yil, 1-son, 10-modda.

- 4) qurilish norma va qoidalari;
- 5) yakka tartibda himoyalash vositalarini bepul berish normalari;
- 6) Dasturning bajarilishini tashkil etish va uning monitoringi.

Mehnatni muhofaza qilish qoidalarini ishlab chiqish, kelishish va tasdiqlash tartibi to'g'risidagi hujjatda mehnatni muhofaza qilish qoidalarini ishlab chiqish, kelishish, yangilarni tasdiqlash, shuningdek amal qilayotganlarini qayta ko'rib chiqish va bekor qilishning yagona tizimi belgilab berilgan.

Ushbu hujjatda nazarda tutilgan mehnatni muhofaza qilish qoidalarini ishlab chiqish, kelishish va tasdiqlash tartibi vazirlik, idora, korporatsiya, konsern, uyushma, tashkilot va mulkchilikning barcha shakllaridagi va ishlab chiqarish usullaridagi korxonalarga, shuningdek mehnatni muhofaza qilish qoidalarini ishlab chiquvchi va ularni qayta ko'rib chiquvchi shaxslarga tatbiq etiladi. Mazkur qoidalar O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari, standartlar, qurilish, sanitariya norma va qoidalari, gigiena normativlari talablari, ergonomik talablar va boshqa normativ hujjatlarga muvofiq holda ishlab chiqilishi zarur.

Qoidalarni tasdiqlagan vazirlik, idora va boshqa tashkilotlar, ularning davlat standartlari, qurilish, sanitariya norma va qoidalari, gigiena normativlari talablariga muvofiqligini muntazam tekshirishlari hamda zarurat bo'lganda tegishli o'zgartirishlar kiritishlari kerak.

Qoidalarning amal qilish muddati tamom bo'lgunga qadar quyidagi hollarda qayta ko'rib chiqilishi mumkin:

qonun hujjatlari, davlat standartlari hamda davlat organlari tomonidan tasdiqlangan boshqa normativ hujjatlarning o'zgarishi;

yangi texnika va texnologiya joriy etilishi.

Ushbu hujjat quyidagi bo'limlardan iborat:

- 1) umumiy qoidalar;
- 2) mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qoidalar mazmuniga qo'yiladigan talablar;
- 3) mehnatni muhofaza qilish qoidalarining bo'limlari mazmuniga qo'yiladigan talablar;

4) mehnatni muhofaza qilish qoidalarini rasmiylashtirishga qo'yiladigan talablar;

5) O'zbekiston Respublikasida mehnatni muhofaza qilish qoidalarini kelishish va tasdiqlash tartibi.

Ta'kidlash joizki, ishlab chiqilgan qoidalar tushuntirish xati bilan birgalikda kelishish va tasdiqlash uchun yuboriladi. Ishlab chiquvchi tashkilot tomonidan tayyorlangan qoidalar ushbu hujjatda ko'rsatilgan tashkilotlar, davlat organlari va tegishli vazirliklarga kelishish uchun yuboriladi.

Sanoatda va konchilikda ishlarning bexatar olib borilishini nazorat qilish agentligi tomonidan tasdiqlangan qoidalar Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan ham kelishilishi lozim.

Belgilangan tartibda kelishilgan qoidalarni mas'ul ijrochilar tomonidan tasdiqlash uchun Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, Sog'liqni saqlash vazirligi, Sanoatda va konchilikda ishlarning bexatar olib borilishini nazorat qilish agentligi, davlat Arxitektura va qurilishi qo'mitasiga yuboriladi.

Vazirlik va idoralar belgilangan tartibda tasdiqlangan qoidalarni davlat ro'yxatidan o'tkazish uchun O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligiga yuboradilar.

3. Xodimning mehnat muhofazasiga doir huquqlari va uni ro'yobga chiqarish kafolatlari

O'zbekiston Respublikasining "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida" 1993 yil 6 maydagi Qonunida, O'zbekiston Respublikasi fuqarolari, chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar mehnati muhofaza qilinish huquqiga ega ekani belgilab qo'yilgan.

Mehnat muhofazasi, eng avvalo, insonning mehnat jarayonidagi xavfsizligi, sihat-salomatligi va mehnat qobiliyatining saqlanishini ta'minlashga qaratilgan.

Xodimlarning mehnat muhofazasi sohasidagi qator huquqlari mazkur qonunning 16-21-moddalarida, shuningdek Mehnat kodeksining tegishli normalarida aks ettirilgan bo'lib, mehnat muhofazasi talablari xodim ishga qabul

qilingan vaqtdan amal qila boshlaydi. Ushbu qonunning 16-moddasida ko'rsatilganidek, mehnat shartnomasining (kontraktning) shartlari mehnat muhofazasiga oid qonunlar va boshqa normativ hujjatlarning talablariga muvofiq bo'lishi zarur. Binobarin, fuqarolarning salomatligiga to'g'ri kelmaydigan ishga qabul qilinishi man etiladi.

Ish beruvchi xodimni kasb kasalligi paydo bo'lish ehtimoli yuqori darajada ekani oldindan ayon bo'lgan ishga qabul qilayotganda, uni bu haqda ogohlantirishi shart.

“Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida”gi Qonunining 17-moddasiga binoan ish beruvchi sog'liqni saqlash idoralari tomonidan belgilangan tartibga muvofiq ravishda bir qator kasb va ishlab chiqarish xodimlarini, avvalo, mehnat shartnomasini imzolash paytida – dastlabki tekshiruvdan hamda mehnat shartnomasi amal qilgan davr mobaynida vaqti-vaqti bilan tibbiy ko'rikdan o'tkazib turishni tashkil qilishi lozim. Xodimlar ham, o'z navbatida, undan bosh tortishga haqli emas.

Mehnat kodeksining 214-moddasida ko'rsatilganidek, ish beruvchi quyidagi xodimlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazishni tashkil qilishi shart:

18 yoshga to'lmaganlar;

60 yoshga to'lgan erkaklar, 55 yoshga to'lgan ayollar;

nogironlar;

mehnat sharoiti noqulay, tungi ishlarda, shuningdek transport harakati bilan bog'liq ishlarda band bo'lganlar;

oziq-ovqat sanoatida, savdo va bevosita aholiga xizmat ko'rsatish bilan bog'liq bo'lgan boshqa tarmoqlardagi ishlarda band bo'lganlar;

umumta'lim maktablari, maktabgacha tarbiya va boshqa muassasalarning bevosita bolalarga ta'lim yoki tarbiya berish bilan mashg'ul bo'lgan pedagog va boshqa xodimlari.

Ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi tomonidan O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi hamda O'zbekiston Respublikasi Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi

bilan kelishgan holda, “Xodimlarni ishga kirishdan oldin dastlabki va davriy ko‘rikdan o‘tkazish tizimini takomillashtirish to‘g‘risida” 2000 yil 6 iyundagi 300-sonli buyrug‘i chiqarilgan va ushbu buyruq O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2000 yil 23 iyunda 937-son raqam bilan ro‘yxatga olingan³¹.

Ta’kidlash joizki, 2005 yilga qadar aholi salomatligini muhofaza etishning asosiy yo‘nalishlari va O‘zbekiston Respublikasida sog‘liqni saklash tizimini sohodagi islohotlarning asosiy maqsadi, birinchi navbatda, kasalliklarning oldini olish, ya’ni profilaktika samaradorligini oshirishga qaratilgan.

Umumiy va kasb kasalliklar profilaktikasi va ularni kamaytirishga qaratilgan sog‘lomlashtirish tadbirlarini ishlab chiqish, xastaliklarni dastlabki bosqichlaridayoq aniqlash, ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalarning oldini olish, yo‘l-transport hodisalari sonini kamaytirish, yuqumli va parazitar kasalliklarni bartaraf etish, xavfli zararli moddalar va noxush ishlab chiqarish omillariga aloqador ishga kirishdan oldin xodimlarni zarur dastlabki tekshiruv, shuningdek davriy tibbiy ko‘riklardan o‘tkazish ishlarini yo‘lga qo‘yish maqsadida quyidagi hujjatlar tasdiqlangan:

1) ishga kirishdan oldin dastlabki va kasb kasalliklarining oldini olish uchun davriy ko‘riklar o‘tkazilishi zarur bo‘lgan ishlarda zararli moddalar va noxush ishlab chiqarish omillari, zarur laboratoriya hamda funksional tadqiqotlar o‘tkazishda qatnashadiganlar, ish jarayonida muayyan etiologik omillar bo‘yicha (vrach-mutaxassislar) xavfli, zararli va noxush ishlab chiqarish omillarga aloqador mehnat sharoitlarida ishlashga ruxsat etishga tibbiy moneliklar ro‘yxati (1-ilova eslatmasi bilan);

2) kasalliklar, baxtsiz hodisalarning oldini olish, mehnat xavfsizligi, aholi salomatligini muhofaza qilish, yuqumli va parazitar kasalliklarning tarqalishiga yo‘l qo‘ymaslikni ta’minlash, ana shu tibbiy ko‘riklarni ish turlari bo‘yicha zarur laboratoriya va funksional tekshiruvlar o‘tkazishda ishtirok etuvchi vrach-mutaxassislar, kasalliklar, baxtsiz hodisalarga yo‘l qo‘ymaslik va eslatmalari

³¹ O‘zbekiston Respublikasi vazirliklari, davlat qo‘mitalari va idoralarining normativ hujjatlari axborotnomasi. 2000 yil, 12-son, 162-168-betlar.

bo'lgan mehnat xavfsizligini ta'minlash maqsadida mazkur ishlarni bajarish uchun xodimlarni zarur dastlabki va davriy tibbiy ko'riklardan o'tkaziladigan ishlar ro'yxati (2-son ilova eslatmasi bilan);

3) xavfli, zararli moddalar, noxush omillarga aloqador umumiy tibbiy moneliklar ro'yxati (3-ilova);

4) ishga kirishdan oldin xodimlarni dastlabki va davriy tibbiy ko'rikdan o'tkazish bo'yicha yo'riqnoma (4-ilova);

5) kasb kasalligida gumon qilingan xodimning ish sharoitlari sanitariya-gigiena tavsifnomasini tuzish uchun yo'riqnoma (5-ilova);

6) korxonada xodimlarni davriy ko'rikdan o'tkazish natijalari bo'yicha yakunlovchi dalolatnomaning namunasi (6-son ilova);

7) o'zgartirilmagan matndan keyinchalik foydalanish zarur deb topilgan birlamchi tibbiy hujjatlar shakllari (7-ilova);

8) kasb kasalliklari ro'yxati (8-ilova);

9) kasb kasalliklariga chalingan bemorlar dispanserizatsiyasini o'tkazish tartibi haqidagi nizom (9-ilova);

10) kasb kasalliklarini aniqlash, tekshirish, qayd etish va hisobga olish tartibi haqidagi yo'riqnoma (10-ilova).

O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining yuqorida qayd etilgan buyrug'i bilan tasdiqlangan 1-ilovaning tegishli bo'limida sanab o'tilmagan ishlarda mashg'ul bo'lgan, lekin xavfli, zararli moddalar, shuningdek xalq xo'jaligida birinchi bor qo'llanilgan moddalar, noxush ishlab chiqarish omillariga duch keladigan xodimlarni ko'riklardan o'tkazish zarurligi haqidagi masala sanitariya-epidemiologik xizmati (sanitariya-epidemiologik stansiyalari) tomonidan hal qilinadi.

Ishlab chiqarishda xavfli, zararli moddalar va noxush ishlab chiqarish omillari ta'siriga duch kelish ehtimoli bo'lgan shaxslar ishga qabul qilinganida dastlabki va davriy tibbiy ko'riklardan o'tishlari zarur. Laboratoriya ishlarini olib borishda davriy tibbiy ko'riklardan o'tkazish zarurligi haqidagi masala bevosita mehnat sharoitlarini hisobga olgan holda sanitariya-epidemiologiya stansiyalari tomonidan

hal qilinadi. Tibbiy ko'riklar xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari majmui mavjud bo'lganda, barcha omillar ta'siri hisobga olingan holda o'tkazilishi lozim.

Sanitariya-epidemiologiya xizmati idoralari va muassasalari tibbiy ko'riklar 2-3 yilda o'tkaziladigan ishlab chiqarish turlari bilan mashg'ul bo'lgan shaxslarni qo'shimcha tibbiy ko'riklardan o'tkazish masalasini hal qiladi.

Ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining 2000 yil 6 iyundagi 300-sonli buyrug'i bilan "Xodimlarni ishga qabul qilishda dastlabki va davriy tibbiy ko'riklarni o'tkazishga doir yo'riqnoma" tasdiqlangan.

Ishga qabul qilishda dastlabki tibbiy ko'rikdan o'tkazishdan maqsad – xodimlarning ular zimmasiga topshiriladigan ishga muvofiqligini (yaroqliligini) aniqlash, baxtsiz hodisalar, umumiy va aholi salomatligini muhofaza qilish, yuqumli va parazitar kasalliklarning tarqalishiga yo'l qo'ymaslikdan iborat.

Davriy tibbiy ko'riklar o'tkazilishi kasbga aloqador zararli omillar va noxush mehnat sharoitlaridagi xodimlar salomatligini muntazam kuzatib borish, kasb kasalliklarining dastlabki belgilarini o'z vaqtida aniqlash, zararli sharoitlarda ishni davom ettirishga xalaqit beradigan umumiy xastaliklarning oldini olish, shuningdek baxtsiz hodisalar sonini kamaytirish va ish xavfsizligini ta'minlash hamda yuqumli parazitar kasalliklarning tarqalishiga yo'l qo'ymaslik maqsadida keng miqyosda o'tkaziladigan sog'lomlashtirish tadbirlarini amalga oshirish imkonini yaratadi.

Bu ko'riklar tibbiy-sanitariya qismlari tomonidan o'tkaziladi.

Vaxta usulida ishlashga yuboriladigan shaxslarni ishga qabul qilishda dastlabki tibbiy ko'rikdan o'tkazish xodim turar joyidagi davolashmuhofaza muassasalarida amalga oshirilishi mumkin. Istisno tariqasida, davriy tibbiy ko'riklardan vaxta joylashgan yordam davolashmuhofaza muassasalari tomonidan mahalliy sog'liqni saqlash idoralari bilan kelishilgan holda o'tkazilishi ham mumkin. Qoidaga ko'ra, O'zbekiston Respublikasi Kasaba uyushmalari Federatsiya Kengashi bilan kelishgan holda O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saklash vazirligi tomonidan tasdiklangan ro'yxatda ko'zda tutilgan zararli moddalar va noxush ishlab chiqarish omillari bilan bog'liq ishga yangidan

kiradigan shaxslar, shu jumladan jamoat ovqatlanish korxonalarining xodimlari dastlabki tibbiy ko'rikdan o'tishi shart. Xodimlar muayyan zararli moddalar va noxush ishlab chiqarish omillari mavjud bo'lgan ishlarga birinchi marotaba qabul qilinganida (o'tkazilganida) ular dastlabki tibbiy ko'rikdan o'tkaziladi.

Zararli moddalar bilan va noxush ishlab chiqarish omillari ta'sirida ishlovchi hamda ilgari dastlabki tibbiy ko'rikdan o'tgan xodimlar, shuningdek jamoat ovqatlanish, oziq-ovqat sanoati, maishiy xizmat ko'rsatish korxonalari xodimlari, ish jarayonida vaqti-vaqtida davriy tibbiy ko'rikdan o'tib turishi lozim. Ko'rikdan o'tish muddatlari (davrlari) yuqorida eslatilgan buyruqning tegishli ilovalarida belgilab qo'yilgan.

Ish beruvchi dastlabki va davriy tibbiy ko'riklardan o'tmagan shaxslarning ishlashiga ruxsat bergani, shuningdek tibbiy ko'rsatmalarga zid holda ishga quygani uchun qonunda belgilangan tartibda javobgarlikka tortilishi mumkin. Davriy tibbiy ko'riklar o'tkazishda xodimning ishga yaroqliligi masalasi har bir xodimning o'zigagina taaluqli tana funksional holati, patologik jarayon xarakteri va uning ifodalanishi, yoshi, kasb tayyorgarligi, ish staji va mehnat sharoitlari hisobga olingan holda hal etiladi. Xodimning kasbga yaroqliligiga hamda salomatligining holatiga qarab vaqtincha yoki doimiy boshqa ishga o'tkazish haqidagi tibbiy xulosa ish beruvchi tomonidan bajarilishi zarur.

Odatda, tibbiy ko'rikdan o'tkazish jarayonida kasb kasalligi alomatlari aniqlangan taqdirda, xodim tashxis qo'yish va kasallikning kasbga aloqadorligini oydinlashtirish maqsadida maxsus tekshiruvga tegishli tibbiyot muassasalariga, jumladan sanitariya-gigiena va kasb kasalliklari ilmiy-tadqiqot instituti va boshqa tibbiyot klinikalariga yuboriladi.

Kasb kasalligi klinikasida tekshiruv davrida tekshiriluvchiga kasallik varaqasi berilmaydi, ammo amaldagi qonunchilikka binoan uning ish haqi saqlanadi.

O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining yuqorida qayd etilgan buyrug'i bilan (5-ilova) kasb kasalligida gumon qilingan xodimning ish sharoitlari sanitariya-gigiena tavsifnomasini tuzish haqida Yo'riqnoma

tasdiqlangan³². Bunday tavsifnoma xodimning kasalligi uning kasbi bilan bog'liqligini hal etish uchun zarur bo'lgan hujjatlardan biri hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining 2000 yil 6 iyundagi 300-sonli buyrug'i bilan kasb kasalliklari haqida xabar qilish, ularni tekshirish, qayd etish va hisobga olish tartibi haqida yo'riqnoma ham tasdiqlangan³³. Mazkur yo'riqnoma barcha davolash profilaktika muassasalari uchun zarur va asosiy hujjat hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasida kasb kasalliklarini hisobga olish tizimi quyidagilar uchun mo'ljallangan:

- kasb kasalliklarini nazorat qiluvchi sanepidstansiyalarga zudlik bilan xabar qilish;
- kasb kasalliklari hodisalarining maxsus tekshiruvini o'tkazish;
- zararli ishlab chiqarish omillarining odam salomatligiga ta'sirini bartaraf etish va ularning oldini olish yuzasidan chora-tadbirlar o'tkazish;
- O'zbekiston Respublikasida kasb kasalligiga chalinish holatini tahlil etish va ularni profilaktika qilishning mukammal dasturlarini va nazorat etish usullarini amaliyotga joriy etish;
- aholi salomatligi haqidagi ma'lumotlarning umumiy tizimida ayrim xastaliklar to'g'risida ma'lumotlar bilan ta'minlash.

Hozirgi vaqtda O'zbekiston hududida kasb kasalliklariga oid barcha hodisalar maxsus ravishda hisobga olinadi, tekshiriladi hamda doimiy ravishda nazorat etib boriladi. Bu xastaliklar ro'yxati yuqorida ta'kidlanganidek, O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining 2000 yil 6 iyundagi 300-sonli buyrug'i bilan tasdiqlangan³⁴.

O'zbekiston Respublikasining "Aholini sil kasalligidan muhofaza qilish to'g'risida" 2001 yil 11 maydagi 216-11-son Qonuniga binoan, aholiga sil kasalligiga qarshi yordam ko'rsatishda ishtirok etayotgan tibbiyot xodimlari va

³² O'zbekiston Respublikasi vazirliklari, davlat qo'mitalari va idoralarining normativ hujjatlari axborotnomasi. 2000 yil, 12-son, 267-275-betlar.

³³ O'sha joyda. 314-322-betlar.

³⁴ O'zbekiston Respublikasi vazirliklari, davlat qo'mitalari va idoralarining normativ hujjatlari axborotnomasi. 2000 yil, 12-son, 280-291-betlar.

boshqa xodimlar mehnat sharoiti noqulay va o'ziga xos ishlarda band bo'lgan shaxslar jumlasiga kiritiladi va ularga qonun hujjatlarida nazarda tutilgan imtiyozlar beriladi.

Tibbiyot xodimlari va boshqa xodimlar xizmat vazifasini bajarish chog'ida sil kasalligi yuqqan taqdirda, bu hol kasb kasalliklari toifasiga kiritiladi³⁵.

Ushbu qonunda ta'kidlanishicha, O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi majburiy tibbiy ko'rikdan o'tmagan yoxud atrofdagilarga sil kasalligini yuqtirishi mumkin bo'lgan shaxslarning bajarishi ijozat etilmaydigan ishlar ro'yxatini qonun hujjatlarida belgilangan tartibda tasdiqlaydi³⁶. Bundan tashqari, mazkur buyruq bilan kasb kasalliklari ro'yxatini qo'llashga doir yo'riqnoma ham tasdiqlangan³⁷. Muhimi, kasb kasalligiga tashxis qo'yish, bajariladigan ish yoki uning kasbga aloqadorligi, mehnat qobiliyatini aniqlash ekspertizasi, tibbiy va mehnat salomatlikni tiklash masalalarini hal etish, shuningdek xodimlar sog'lig'iga etkazilgan zararni korxona va tashkilotlar (ish beruvchi) tomonidan qoplanishiga aloqador masalalarni ko'rib chiqishda ushbu ro'yxat asosiy hujjat hisoblanadi. Mazkur ro'yxatga noxush ishlab chiqarish omillarining (pnevmoniozlar), tebranish kasalligi, zaharlanish va hokazolar) ta'siri natijasida kelib chiqadigan kasb kasalliklari, shuningdek muayyan noxush ishlab chiqarish omili—kasb kasalligi bilan bevosita aloqador bo'lgan va odam organizmida bronxit, allergik kasalliklar, katarakta singari kasalliklar hamda boshqa xastaliklar kiritilgan. Muayyan xastalikning kasbga aloqadorligi to'g'risidagi masalani hal etishda u tegishli tibbiy tekshiruv asosida tayyorlangan hujjatlar bilan tasdikdangani, kasallikning klinik kechishi, shaklining tavsifi, etilogik omillar, xodim bajaradigan ish turi, mehnat staji, muayyan ishlab chiqarish sohasida yaratilgan mehnat va sanitariya-gigiena sharoitlari hisobga olinishi zarur.

Shu o'rinda, O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining 2000 yil 6 iyundagi 300-sonli buyrug'i bilan (9-ilova) kasb kasalliklariga chalingan bemorlar dispanserizatsiyasini o'tkazish tartibi haqida tasdiqlangan nizomning (9-

³⁵ O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami. 2001 yil, 10-son, 52-modda.

³⁶ O'sha joyda.

³⁷ O'zbekiston Respublikasi vazirliklari, qo'mitalari va idoralarining normativ hujjatlari axborotnomasi. 2000 yil, 12-son, 292-294-betlar.

ilova)³⁸ amaliyotga tatbiq etilishi yuqorida tilga olingan masalalarning hal etilishida muhim ahamiyat kasb etishini ta'kidlash lozim.

Mazkur Nizomda belgilanganidek, bemorlarni ambulatoriya-poliklinika muassasalarida dispanseriatsiyadan o'tkazish sog'lomlashtirish tizimining ajralmas qismi hisoblanadi. Qolaversa, kasallikning boshlang'ich va klinik belgilarining yaqqol ifodalangan yoki kam ifodalangan shakllari bilan xastalangan bemorlarni dispanserzatsiyasidan o'tkazilishi ularni ishga to'g'ri joylashtirilishining muhim omili hamda bemorlarning sog'lig'ini qayta tiklashning asosiy shartidir.

Kasb kasalliklarining zo'rayishi va asoratlarini bartaraf etish maqsadida bunday kasalliklarga yo'liqqan barcha bemorlar kasb kasalliklari klinikalarida har yili davolanishi va butun umri davomida doimiy dispanser nazorati ostida bo'lishlari lozim.

Yuqoridagi mulohazalardan xulosa qilib aytish mumkinki, birinchidan, amaldagi qonunchilikka binoan, mehnat faoliyati jarayonida mehnatni muhofaza qilish huquqi kafolatlanadi. Bu kafolatlar ish beruvchi tomonidan mehnatni muhofaza qilishning zamonaviy vositalarini joriy etishi va ishlab chiqarishda jarohatlanish hamda kasb kasalliklarining oldini olishga qaratilgan sanitariya-gigiena sharoitlarini ta'minlashida namoyon bo'ladi.

Ikkinchidan, xodimning salomatligi yoki hayotiga xavf tug'ilgan zahoti u zudlik bilan ish beruvchini habardor qilishi, bu hol nazorat organlari tomonidan tasdiqlangan taqdirda, ish to'xtatilishi va xavfni bartaraf etish chorasi ko'rilishi shart. Ish beruvchi tomonidan zarur choralar ko'rilmagan taqdirda, xodim xavf bartaraf etilgunga qadar ishni to'xtatib turishga haqlidir. Bunday hollarda xodimga hech qanday intizomiy jazo qo'llash mumkin emas, aksincha, ish to'xtatib turilgan butun davr uchun unga etkazilgan moddiy ziyon to'lanishi shart. Masalaning yana bir muhim jihati shundaki, xodimda kasb kasalligi belgilari aniqlangan taqdirda ma'muriyat tegishli tibbiy xulosa asosida (xodim ixtisosini o'zgartirgunga qadar) uning o'rtacha oylik ish haqini saqlangan holda boshqa ishga o'tkazishi lozim.

³⁸ O'zbekiston Respublikasi vazirliklari, davlat qumitalari va idoralarining normativ hujjatlari axborotnomasi. 2000 il, 12-son, 295-bet.

4. Xodim va ish beruvchining mehnat muhofazasiga oid majburiyatlari

Ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi hamda Davkontexnazorat agentligi bilan kelishgan holda, 2000 yil 7 yanvarda Mehnat muhofazasi bo'yicha yo'riqnomalar ishlab chiqish to'g'risida Nizom tasdiqlanib, Adliya vazirligi 2000 yil 7 yanvarda 870-sonli raqam bilan davlat ro'yxatidan o'tkazilgan³⁹.

Mazkur Nizom 6 ta bo'limdan iborat bo'lib, unda mehnat muhofazasi haqidagi yo'riqnomalarni ishlab chiqish, kelishib olish va tasdiqlash tartibi belgilab berilgan. Ushbu hujjatda yo'riqnomalarning tuzilishi, mazmuni, rasmiylashtirish tartibiga oid qo'yilgan talablar aks ettirilgan hamda u ishlab chiqarish usullari va mulkchilik shaklidan qati nazar, barcha vazirlik, idora, korporatsiya, konsern, assotsiatsiya, birlashma, tashkilot va korxonalar faoliyatiga, shuningdek ularni ishlab chiqish va amalga oshiruvchi shaxslarga nisbatan joriy qilinadi.

Mehnati muhofazasi haqidagi yo'riqnoma normativ hujjat bo'lib, unda ishlab chiqarish xonalarida, korxona hududida, qurilish maydonchalarida va ishlayotganlar o'zlariga topshirilgan ishlar yoki xizmat vazifalarini bajarayotgan boshqa joylarda mehnat xavfsizligini ta'minlashga oid qo'yiladigan talablar ifodalangan.

Nizomga muvofiq, mehnat muhofazasi haqidagi yo'riqnomalar namunaviy yo'riqnomalar va muayyan korxonada ishlovchilar uchun mo'ljallangan yo'riqnomalarga bo'linadi.

Yo'riqnomalar alohida kasblar uchun ham (masalan, elektrpayvandchilar, dastgohda ishlovchilar, chilangarlar, elektromontyorlar, farroshlar, laborantlar, sut sog'uvchilar va boshqalar), shuningdek ayrim ish turlari (balandlikda bajariladigan ishlar, montaj qilish ishlari, sozlash va ta'mirlash ishlari, portlatish ishlari, elektr qurilmalari va asboblari, yuk ko'tarish mashinalari, isitish qozonlari qurilmalari,

³⁹ O'zbekiston Respublikasi vazirliklari, davlat qo'mitalari va idoralarining normativ hujjatlari axborotnomasi. 2000 yil, 1-son, 86-99-betlar.

bosim ostidagi ishlarni bajarish, sinov o'tkazish va hokazolar) uchun ishlab chiqilishi mumkin.

Shuningdek davlat nazorat organlari tomonidan tasdiqlanadigan mehnat xavfsizligi qoidalari mehnat muhofazasi haqidagi tarmoqlararo va alohida tarmoqlarga doir normativ hujjatlar, maxsus qoidalar va normativlar hamda xodimlarning boshqa toifalari uchun ham yo'riqnomalar ishlab chiqiladi.

Yuqoridagilardan ko'rinib turibdiki, yo'riqnomaga faqat mehnat xavfsizligiga doir talablar kiritiladi va bu talablar ishlovchilar tomonidan shubhasiz bajarilishi lozim.

Namunaviy yo'riqnomalar Respublikaning mehnat qonunchiligiga, mehnat xavfsizligi mezonlari, tarmoq va tarmokdararo norma va qoidalar, mehnat muhofazasiga oid boshqa normativ va normativtexnika hamda tashkiliyuslubiy hujjatlarga muvofiq ishlab chiqiladi. Tabiiyki, bunday yo'riqnomalarda har bir korxonaning muayyan sharoitlarini e'tiborga olish qiyin.

Alohida korxona xodimlari uchun tayyorlangan yo'riqnomalar esa mehnat muhofazasi to'g'risidagi Nizom, namunaviy yo'riqnomalar, uskunalar tayyorlagan zavodlarning eksploatatsiya va ta'mirlash haqidagi hujjatlarida bayon etilgan talablar, shuningdek korxonaning texnologiya hujjatlari asosida muayyan ishlab chiqarish sharoitlarink hisobga olgan xrla ishlab chiqiladi.

Yo'riqnomalarda qayd etilgan hujjatlar mazmuniga zid keladigan qoidalar nazarda tutilishi mumkin emas.

Ushbu Nizom bilan barcha kasb ishchilari uchun tasdiqlangan mehnat muhofazasi haqidagi namunaviy yo'riqnomada xavfsizlik qoidalariga oid ish boshlanishidan avval, ish vaqtidagi, avariya xrlatlaridagi, ish tugashi arafasida xavfsizlik bo'yicha rioya etilishi lozim bo'lgan talablar batafsil bayon etilgan.

Mazkur yo'riqnomada ko'rsatilishicha, xodim ishga kirayotganda, mehnat muhofazasiga oid umumiy qoidalar hamda ish joyidagi mehnat muhofazasiga tegishli dastlabki yo'lyo'riqlarni olishi va nazorat varaqasida mehnat muhofazasi bo'yicha unga yo'lyo'riq berilganini imzosi bilan tasdiqlashi lozim.

Keyinchalik ish jarayonida xodim mehnat muhofazasi bo'yicha bir necha marotaba yo'lyo'riqlar olib turadi va har 3 oyda 1 marta bilimlari tekshirilib, yo'lyo'riqlar berish jurnalida uning imzosi bilan qayd etib boriladi.

Xodim yuqori xavf tug'diruvchi ishlarni bajarishga jalb etilganda (ishning nomi ko'rsatiladi) u maxsus o'quv kursidan o'tadi va malaka komissiyasida bilimlari tekshirilgach, unga brigadada xuddi shunday ishlarni bajarish huquqini beruvchi guvohnoma topshiriladi⁴⁰.

Qonun talabiga binoan korxonaning barcha xodimlari, shu jumladan raxbarlari ham o'z kasbi va ish turi bo'yicha davlat nazorat idoralari tomonidan belgilangan tartib va muddatlarda o'qishi, yo'lyo'riqolishi, bilimini tekshiruvdan o'tkazishi hamda qayta attestatsiyadan o'tishi shart.

Ish beruvchi barcha yangi ishga kirayotganlar, shuningdek boshqa ishga o'tkazilayotganlar uchun ish bajarishning xavfsiz usullarining o'rgatilishini tashkil etishi, mehnatni muhofaza qilish va baxtsiz xodisalar yuz berganda jabrlanganlarga yordam ko'rsatish bo'yicha yo'lyo'riqlar berishi shart.

O'ta xavfli ishlab chiqarishga yoki kasbiy tanlov talab etiladigan ishga kirayotgan xodimlardan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha imtixon olinishi va ish jarayonida vaqti vaqti bilan attestatsiyadan o'tishni nazarda tutgan o'quv tashkil etilishi lozim.

Amaldagi qonunchilikka binoan, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha belgilangan tartibda o'qitilmagan, tegishli yo'l-yo'riq olmagan va bilimi tekshirilgan shaxslarni ishga qo'yish taqiqlanadi. Aniqroq aytganda, ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha xodimlar malakasini muntazam oshirib borilishini ta'minlashi shart.

Bunda mamlaktimiz qonunchiligida qabul qilingan va amaliyotga joriy etilgan maxsus huquqiy hujjatlar alohida o'rin tutadi.

Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan O'zbekiston Respublikasi Kasabalar uyushmasi

⁴⁰ O'zbekiston Respublikasi vazirliklari, davlat qo'mitalari va idoralarining normativ hujjatlari axborotnomasi. 2000 yil, 1-son, 104-107-betlar.

Federatsiyasi Kengashi bilan kelishgan holda 1996 yil 25 iyunda Mehnat muhofazasi bo'yicha o'qishni tashkil etish va bilimlarni tekshirish to'g'risida Namunaviy Nizom tasdiqlanib, mazkur Nizom Adliya vazirligida 1996 yil 14 avgustda 272-son raqam bilan davlat ro'yxatidan o'tkazilgan.

Bundan tashqari, O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan 1996 yil 17 fevralda, O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi tomonidan 1996 yil 19 martda tasdiqlangan va Adliya vazirligida 1996 yil 28 mayda 247-son raqam bilan ro'yxatga olingan ish joylarini atgestatsiyadan o'tkazish qoidalariga oid hujjatni ham ko'rsatish mumkin.

Qolaversa, O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan Respublika Kasabalar uyushmasi Federatsiyasi Kengashi bilan kelishgan holda 1996 yil 29 iyunda tasdiqlangan hamda 1996 yil 14 avgustda Adliya vazirligida 273-son raqam bilan ro'yxatdan o'tkazilgan Mehnat muhofazasi bo'yicha ishlarni tashkil etish to'g'risida Namunaviy Nizom ana shunday hujjatlar qatoridan o'rin olgan.

5. Sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlashga doir choratadbirlar

O'zbekiston Respublikasining "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida" 1993 yil 6 maydagi Qonunining 8-moddasida ish beruvchi, yollovchi mulkdor yohud ular vakolat bergan boshqaruv idorasi korxonada mehnatni muhofaza qilish standartlari, qoida va normalari talablarining, shuningdek jamoa shartnomasida ko'zda tutilgan majburiyatlarning bajarilishini ta'minlashi ta'kidlanadi.

Korxona xodimlari ham, o'z navbatida, tegishli qonun va normativ xuyukatlar, jamoa shartnomasida belgilangan mehnatni muhofaza qilish qoida va normalari talablariga rioya etishlari shart. Mazkur qonunning 13-moddasiga binoan, korxonalarda sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash ish beruvchining zimmasiga yuklatilgan.

Mehnat sharoiti nafaqat korxona miqyosida, balki har bir ish joyida mehnatni muhofaza qilish standartlari, qoida va normalari talablariga muvofiq bo'lishi lozim.

Korxonada sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash, ishlab chiqarishning xavfli va zararli omillari ustidan nazorat o'rnatilishini tashkil etish va nazoratning natijalari to'g'risida mehnat jamoasini o'z vaqtida xabardor qilish ham ish beruvchining zimmasiga yuklatiladi.

Mehnat sharoiti zararli va xavfli ishlab chiqarishda, xususan noxush harorat yoki ifloslanish darajasi yuqori bo'lgan sharoitda ishlayotgan xodimlarga qonunda belgilangan me'yorlarda maxsus kiyim, poyafzal va boshqa shaxsiy himoya vositalari, shuningdek yuvish va dezinfektsiyalash vositalari, sut yoki unga tenglashtirilgan boshqa oziqovqat mahsulotlari, parhez ovqat bepul beriladi.

Korxonada sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash yuzasidan ish beruvchi bilan xodimlarning o'zaro majburiyatlari jamoa shartnomasi yoki jamoa kelishuvida belgilab qo'yiladi.

Standartlar, ergonomik talablar, mehnatni muhofaza qilishga doir qoida va normalarga javob bermaydigan ishlab chiqarish binolari va inshootlarini loyihalash, qurish va qayta qurish, ishlab chiqarish vositalarini ishlab chiqarish, tayyorlash, ta'mirlash, mahalliy hamda xorijdan sotib olingan texnologiyalarni joriy etishga yo'l qo'yilmaydi.

Amaldagi qonunchilikka ko'ra, qayta qurilayotgan har bir yangi korxona, yaratilayotgan ishlab chiqarish vositalari, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan tartibda beriladigan xavfsizlik shahodatnomasiga esa bo'lmagan taqdirda, foydalanishga qabul qilinishi va ishga tushirilishi man etiladi.

O'zbekiston Respublikasining "Faoliyatning ayrim turlarini litsenziyalash to'g'risida" 2000 yil 25 maydagi Qonuniga ko'ra, belgilangan tartibda ro'yxatdan o'tkazilishi lozim bo'lgan korxonalar O'zbekiston Respublikasining tegishli nazorat idoralari tomonidan beriladigan faoliyatni amalga oshirish huquqini ta'minlovchi ruxsatnomani oldindan taqdim etishi shart. Mazkur ruxsatnomani

olish tartibi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan⁴¹.

Albatta, mehnat xavfsizligi qoida va normalariga javob bermaydigan, ishlovchilar sog'lig'i hamda hayotiga xavf tug'diruvchi korxonalar faoliyati yoki ishlab chiqarish vositalaridan foydalanish, ular mehnat xavfsizligi talablariga muvofiqlashtirilgunga qadar, O'zbekiston Respublikasi qonunlarida belgilangan tartibda vakolatli idoralar tomonidan to'xtatib qo'yilishi lozim.

Qonun hujjatlarida yo'l qo'yiladigan eng ko'p me'yorlari (konsentratsiyasi) aks ettirilmagan va belgilangan tartibda ekspertizadan o'tmagan zararli moddalarni ishlab chiqarishda qo'llash qat'iyan ta'qiqlangan.

Mehnat muhofazasiga oid masalalarning murakkabligi va dolzarbligini nazarda tutgan holda, mamlakatimiz oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida korxonalarning mehnatni muhofaza qilish xizmatlarida ishlash uchun mutaxassislar tayyorlashga alohida e'tibor beriladi.

Binobarin, mazkur o'quv yurtlarda xalq xo'jaligining turli tarmoklaridagi ishlab chiqarish xususiyatlarini hisobga olgan holda talaba va o'quvchilarning mehnatni muhofaza qilish maxsus kursi bo'yicha o'qitilishini tashkil etish muhim ahamiyat kasb etadi. Qonunning 16-moddasiga binoan vazirlik, idora, konsern, assotsiatsiya va boshqa xo'jalik boshqaruvi organlari esa mehnatni muhofaza qilish tizimida ishlash uchun mutaxassislarning qayta ixtisoslashuvini ta'min etishi lozim.

Ma'lumki, Mehnat muhofazasini tashkil qilinishi uning moliyaviy jihatdan ta'minlash tadbirlarini rejalashtirilishi bilan bevosita bog'liq. Qonunning 11-moddasiga ko'ra, bu tizimni moliyaviy jihatdan ta'minlash, avvalo, davlat tomonidan, shuningdek mulk shaklidan qat'i nazar, jamoat birlashmalari va korxonalarning ixtiyoriy badallari hisobiga amalga oshiriladi.

Mehnatni muhofaza qilish uchun tegishli byudjetlardan (Respublika va mahalliy) ajratiladigan mablag'lar boshqaruv hamda nazorat organlarini hamda

⁴¹ O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami. 2001 yil, 12-sonlar, 7-modda.

ilmiytadqiqot ishlarini moliyaviy jihatdan ta'minlash, aniq maqsadga yo'naltirilgan mehnatni muhofaza qilishga oid davlat dasturlarini bajarishga qaratiladi.

Har bir korxonada mehnat muhofazasi uchun zarur mablag'lar jamoa shartnomasida belgilanadigan miqdorda ajratiladi. Ana shu maqsadlar uchun korxona xodimlari tomonidan ortiqcha harajatlar qilinishiga yo'l qo'yilmaydi.

Mehnat muhofazasiga ajratilgan mablag' va materiallardan foydalanish tartibi jamoa shartnomasida belgilab qo'yiladi. Mehnat jamoasi, uning vakillik organlari mehnat muhofazasiga mo'ljallangan mablag'lardan qanday foydalanayotganini tekshirib boradi (Mehnat kodeksining 216-moddasi). Shunisi e'tiborga loyiqki, mehnatni muhofaza qilishga mo'ljallangan mablag'larni boshqa maqsadlarda ishlatish mumkin emas.

Shu bilan birga, amaldagi qonunchilikka binoan, korxonalarga o'zining xo'jalik, tijorat, tashqi iqtisodiy va boshqa faoliyatidan keladigan foyda (daromad), shuningdek boshqa mablag'lar hisobiga mehnat muhofazasi uchun markazlashtirilgan fondlar tashkil etish huquqi berilgan.

Fondlarni tashkil etish va ulardan foydalanish tartibi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan O'zbekiston kasabalar uyushmasi Federatsiya Kengashi ishtirokida belgilanadi.

Ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi huzurida Mehnat sharoitlari davlat ekspertizasi, uning tarkibiy bo'linmasi sifatida faoliyat ko'rsatadi. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1993 yil 29 iyuldagi 378-sonli qarori bilan tasdiqlangan Mehnat sharoitlari davlat ekspertizasi to'g'risidagi nizomga muvofiq, bu organning asosiy vazifalaridan biri – noqulay mehnat sharoitlari uchun beriladigan imtiyoz va kompensatsiyalarni tartibga soluvchi normativ uslubiy asoslarni ishlab chiqish, mehnat sharoitlari bo'yicha qo'shimcha ta'til va qisqartirilgan ish kuni belgilanadigan ro'yxatlar va ko'rsatkichlarning to'g'ri qo'llanilishi ustidan davlat nazoratini amalga oshirish, shuningdek bu ro'yxatlarda o'zgartirishlar kiritish haqida xulosalar tayyorlash, mehnat sharoitlarini baholash, ish o'rinlarini

attestatsiyadan o'tkazish usullarini va mehnat sharoitlarini ekspertiza qilish uchun tegishli normativlarni ishlab chiqish va yangilash kabi masalalardan iborat⁴².

Shunga muvofiq, mehnat sharoitlarini baholash va mehnat sharoitlari bo'yicha ish joylarini attestatsiyadan o'tkazish tartibi O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi hamda Sog'liqni saqlash vazirligi bilan kelishgan xrla tasdiqlangan va Adliya vazirligida 1996 yil 28 mayda ro'yxatga olingan Uslubiyat asosida belgilanadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muxrfaza qilish vazirligi va unga qarashli Mehnatni normalash va muhofaza qilish markazi tomonidan 1999 yil 18 noyabrda "Ishlab chiqarishda nogironlar mehnatidan foydalanishda ish joylarini attestatsiyadan o'tkazish tartibi" tasdiqlangan hamda xuddi shu sanada O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 839-son raqam bilan ro'yxatga olingan⁴³.

Ishlayotgan nogironlarning ish joylaridagi mehnat sharoitlarini baholash, attestatsiyadan o'tkazishdan ko'zlangan maqsad - faoliyat imkoniyati cheklangan fuqarolar sog'lig'ining holati va tanlagan kasbiga mos ravishda xavfsiz mehnat sharoitlari bilan ta'minlash orqali konstitutsion huquqlarini amalga oshirishdan iborat.

Nogironlar ish joylarini mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyadan o'tkazish ularning mehnatidan foydalaniladigan (barcha xodimlarning kamida 50%i) korxona, tashkilotlarda, mulkchilik shakli va idoraviy bo'ysinuvidan qat'i nazar o'tkazilishi shart.

Nogironlar ish joylaridagi mehnat sharoitlarini baholash va attestatsiyalashda asosiy ilmiy-uslubiy muassasa sifatida O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligi huzuridagi Mehnatni normalash va muhofaza qilish markazi hamda qonunchilikda ko'rsatilgan boshqa tashkilotlar belgilab qo'yilgan.

⁴² Qarorlar to'plami. 1993 yil, 7-son, 29-modda.

⁴³ O'zbekiston Respublikasining imtiyozli pensiya ta'minoti va mehnatni muhofaza qilish bo'yicha normativ hujjatlari. –Toshkent: "Ddolat", 2000 yil, 696-700-betlar.

Ma'lumki, Vazirlar Mahkamasining 1993 yil 29 iyuldagi 378-son qarori bilan mehnat sharoitlari davlat ekspertizasi to'g'risida nizom tasdiqlangan. Mazkur nizomga muvofiq, mehnat sharoitlari davlat ekspertizasi O'zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligining tarkibiy bo'linmasi hisoblanadi va o'z faoliyatida O'zbekiston Respublikasining davlat nazorat organlari bilan o'zaro hamkorlikda faoliyat yuritadi.

Mehnat sharoitlari davlat ekspertizasining asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

- idoraviy bo'ysinish va mulkchilik shaklidan qat'i nazar, korxona, tashkilot va muassasalarda noqulay mehnat sharoitlarida ishlaydigan mehnatkashlarni ijtimoiy ximoya qilish choralarini ishlab chiqish va amalga oshirish;

- ishlab chiqarishdagi mehnat sharoitlari, noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganlik uchun imtiyozlar va kompensatsiyalar berilishi ustidan davlat nazoratini amalga oshirish;

- noqulay mehnat sharoitlari uchun beriladigan imtiyoz va kompensatsiyalarni tartibga soluvchi normativuslubiy asoslarni ishlab chiqish va takomillashtirish.

Mehnat sharoitlari davlat ekspertizasi o'ziga yuklatilgan vazifalarga muvofiq:

- ish joylarini mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyadan o'tkazish sifati hamda imtiyozli pensiya, qo'shimcha ta'til va qisqartirilgan ish kuni belgilanadigan ro'yxatlar va ko'rsatkichlar ustidan davlat nazoratini amalga oshiradi;

- korxona, vazirlik va idoralarning takliflari asosida imtiyozli pensiya, qo'shimcha ta'til va qisqartirilgan ish kuni belgilanadigan ro'yxatlarga o'zgartirishlar kiritish haqida xulosalar tayyorlaydi;

- korxonalarning buyurtmalariga ko'ra, attestatsiya asosida ish joylaridagi mehnat sharoitlarini ekspertiza qiladi;

- o'z vakolati doirasiga kiruvchi masalalar bo'yicha ish beruvchi va korxona xodimlar o'rtasidagi nizolarni ko'rib chiqadi;

- mehnat sharoitlarini baholash, ish o‘rinlarini atgestatsiyadan o‘tkazish usullarini va mehnat sharoitlarini ekspertiza qilish uchun normativ asoslarni ishlab chiqadi va yangilaydi;

- mehnat xavfsizligi va mehnatning boshqa sharoitlarga oid masalalar bo‘yicha ilmiytadqiqot ishlari o‘tkazilishini tashkil etadi.

Mehnat sharoitlari davlat ekspertizasiga quyidagi huquqlar beriladi:

- o‘z xizmat vazifalarini bajarayotgan vaqtda korxonalarga, ularning qaysi idoraga bo‘ysinishi va mulkchilik shaklidan qat’i nazar, belgilangan namunadagi guvohnomani ko‘rsatib bemalol kirish;

- qonun hujjatlariga belgilangan tartibda o‘zgartirish kiritish;

- korxonadagi mehnat. sharoitlarini ekspertiza qilish va ma’muriyatga MSHE-1 shaklida xulosa berish;

- kspertiza o‘tkazish uchun olim va mutaxassislarni belgilangan tartibda haq to‘lab jalb etish;

- korxonadagi xodimlarga imtiyozli pensiyalar, qo‘shimcha ta’tillar va qisqartirilgan ish kuni belgilashga doir hujjatlarni, shuningdek, jamoa shartnomasida ko‘zda tutilgan mehnat sharoitlarini yaxshilash bo‘yicha tadbirlarning bajarilishini tekshirish, aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etish uchun MSHE-2 shaklida yozma ko‘rsatma berish;

- korxona ma’muriyati tomonidan belgilangan imtiyozli pensiyalar, qo‘shimcha ta’tillar va qisqartirilgan ish kuniga oid va amaldagi qonunlarga zid bo‘lgan qarorlarini to‘xtatish to‘g‘risida MSHE-3 shaklida takdimnoma berish;

- korxona va tashkilotlarning mansabdor shaxslarini mehnat sharoiti normalari va qoidalarini buzgani uchun amaldagi qonunlarga muvofiq javobgarlikka tortish;

- vazirlik, idora va tashkilotlardan mehnat sharoitlari bo‘yicha zarur ma’lumotlarni olish;

- mehnat sharoitlari bo‘yicha ish joylarini nazorat tariqasida attestatsiyadan o‘tkazishni tashkil etish va buning uchun shartnoma asosida zarur bo‘lgan tashkilot va mutaxassislarni jalb etish;

– O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasida ko‘rib chiqish uchun Mehnat vazirligi tomonidan imtiyozli pensiyalar, qo‘shimcha ta‘tillar va qisqartirilgan ish kuni belgilanadigan ro‘yxatlarni to‘ldirish, aniqlash bo‘yicha takliflar kiritish;

– davlat, jamoat va xalqaro tashkilotlarda o‘z vakolati doirasidagi masalalar bo‘yicha O‘zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligi nomidan vakillik qilish va hokazolar.

Qonunchilikda mehnat sharoitlari davlat ekspertizasi xodimlari o‘z vazifalarini bajarayotgan paytda tekshirilayotgan korxona ma‘muriyati ularga har tomonlama yordam berishga majbur ekani ko‘rsatilgan.

Mehnat sharoitlari davlat ekspertizasi tarkibiga quyidagilar kiradi:

– Mehnat vazirligi markaziy apparatining mehnat sharoitlari davlat ekspertizasi organi;

– Mehnat vazirligi huzuridagi mehnat sharoitlari davlat ekspertizasi respublika markaziy laboratoriyasi;

– mehnat sharoitlari davlat ekspertizasining hududiy (Qoraqalpog‘iston Respublikasi, Toshkent shahri va viloyatlar) bo‘linmalari o‘z laboratoriyalari bilan, shuningdek, rayon va shahar birjalari hududidagi organlar.

Mehnat sharoitlari davlat ekspertizasini moliyaviy jihatdan ta‘minlash respublika va mahalliy byudjet hisobidan amalga oshiriladi.

Mehnat sharoitlari davlat ekspertizasiga rahbarlik qilish O‘zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligi, Qoraqalpog‘iston Respublikasi Mehnat vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar mehnat, aholini ish bilan ta‘minlash va ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalari, tuman va shahar mehnat organlari tomonidan amalga oshiriladi⁴⁴.

6. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni tekshirish va hisobga olish

Avvalo shuni aytish lozimki, barcha korxona xodimlari O‘zbekiston Respublikasi qonunlarida belgilangan tartibda va shartlar bo‘yicha baxtsiz xodisa

⁴⁴ Qonunlar to‘plami. 1993 yil, 7-son, 29-modda.

va kasb kasalliklaridan majburiy sug'urta qilinishlari shart (Mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi Qonunining 15-moddasi).

Mehnat kodeksining 222-moddasiga muvofiq, ish beruvchi ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz xodisalarni o'z vaqtida tekshirishi va hisobga olishi shart.

Ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 6 iyundagi 286-sonli qarori bilan "Ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisalarni va xodimlar sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishini tekshirish va xisobga olib borish to'g'risida" Nizom tasdiqlangan. Unda O'zbekiston Respublikasi hududida mulkchilikning barcha shaklidagi korxona, muassasa va tashkilotlarda, shuningdek mehnat shartnomasi bo'yicha ishlayotgan ayrim fuqarolarda mehnat faoliyati mobaynida ro'y bergan baxtsiz xodisalarni tekshirish va xisobga olib borish tartibi belgilab berilgan.

Bundan tashqari, mazkur Nizom quyidagilarga tatbiq etiladi:

- sud hukmiga binoan jazoni o'tayotgan fuqarolarga ishlab chiqarishdagi mehnat jarayonida;

- ish beruvchilarga;

- pudrat va topshiriq shartnomalari bo'yicha fuqarolik-huquqiy (kontraktlar) bitimlar asosida ish bajarayotgan shaxslarga;

- tabiat xodisalari va texnogen tusdagi favqulodda xodisalarning oqibatlarini tugatishda ishtirok etayotgan shaxslarga;

- yollanib ishlayotgan chet el fuqarolariga, basharti maxsus xalqaro shartnomalarda o'zgacha qoida ko'rsatilmagan bo'lsa;

- harbiy xizmatni o'tash bilan bog'liq bo'lmagan qurilish, qishloq xo'jaligi va boshqa ishlarni bajarish uchun korxonalarga ishlash uchun yuborilgan harbiy xizmatchilarga, shuningdek, muqobil xizmatni o'tayotgan shaxslarga;

- korxonada ishlab chiqarish amaliyotini o'tayotgan talaba va o'quvchilarga.

Nizomga muvofiq, korxona hududida hamda uning chegarasidan tashqarida mehnat vazifalarini bajarish vaqtida, shuningdek, ishlab chiqarish manfaatlarini ko'zlab qilingan harakatlar natijasida ro'y bergan xodisalar, korxona transportida ishga kelish va qaytish vaqtida yo'lda, korxona hududida (tanaffus vaqti ham

shunga kiradi), shanbalik o'tkazish vaqtida, ishlab chiqarish ob'ektlarida yuz bergan avariylar, vaxta usulida ish tashkil qilingan posyolka hududida yoki smena tugagan, dam olish vaqtida, ish vaqtida o'zining shaxsiy transportida, basharti bunga ish beruvchi tomonidan ruxsat berilgan bo'lsa, yuz bergan xodisalar ish beruvchining topshirig'i bo'yicha transportda yoki yayov kelayotgan xodim bilan, shuningdek faoliyati xizmat ko'rsatish ob'ektlari o'rtasida qatnash bilan bog'liq bo'lgan xodimlar bilan ish vaqtida yuz bergan, shanbalik vaqtida uning joyidan qat'i nazar, otaliqqa olingan korxonalarga yordam ko'rsatish vaqtida, o'z xizmat vazifalarini bajarayotganda xodimga boshqa shaxs tomonidan ish vaqtida etkazilgan tan jarohati va boshqalar baxtsiz xodisalar sanaladi.

Tabiiy o'lim, o'z joniga qasd qilish, jabrlanuvchi o'z sog'lig'iga qasddan shikast etkazgani, shuningdek u jinoyat sodir etayotgan paytda olgan jarohatlari baxtsiz xodisa sifatida tekshirilmaydi va hisobga olinmaydi.

Nizomga ko'ra, ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisa tufayli xodim kamida bir kun mehnat qobiliyatini yo'qotsa yoki uni tibbiy xulosaga muvofiq boshqa engilroq ishga o'tkazish zarurati tug'ilgan taqdirda, bunday baxtsiz xodisa N1 shaklidagi dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi.

Jabrlanuvchining talabiga binoan, tekshiruv tugagan kundan e'tiboran, uzog'i bilan 3 kun ichida ish beruvchi ro'y bergan baxtsiz xodisa to'g'risida unga dalolatnoma berishi shart (Mehnat kodeksining 222-moddasi).

Ish beruvchining buyrug'iga asosan uning vakillari hamda kasaba uyushma qo'mitasi yoki boshqa vakillik organi xodimlaridan iborat tarkibda komissiya tuziladi. Komissiya 3 kun ichida tekshiruv o'tkazib, uch nusxada dalolatnoma tuzishi va unda baxtsiz xodisaning kelib chiqish sababi, kimning aybi bilan ro'y bergani hamda uni bartaraf etish choralari belgilanishi lozim. Ushbu dalolatnoma ish beruvchi tomonidan tasdiqlanadi va jabrlanuvchiga yoki uning manfaatlarini himoya qiluvchi shaxsga, korxonadagi mehnat muhofazasi xizmati rahbariga (muhandis, mutaxassis) hamda barcha tekshirish materiallari bilan davlat mehnattexnika inspeksiyasiga yuboriladi.

Guruh tarzidagi (ikki va undan ortiq) xodimlar bilan ro'y bergan baxtsiz xodisa alohida tartibda tekshiriladi. Shuningdek, baxtsiz xodisa tufayli o'lim sodir bo'lgan yoki uning oqibatida nogironlik kelib chiqqan hollarda ham alohida tekshiruv o'tkaziladi.

Mehnat muhofazasi bo'yicha davlat inspektori zarur hollarda masalan, shikoyatga asosan, baxtsiz xodisa oshkor bo'lganda yoki boshqa sabablarga ko'ra uning qachon sodir bo'lgan vaqtidan qat'iy nazar, mustaqil ravishda tekshiruv o'tkazishi mumkin. Davlat inspektori tekshiruv natijasi tuzgan xulosasidan baxtsiz xodisa qanday holatda ro'y bergani, uni keltirib chiqargan asosiy sabablar hamda mehnat muhofazasi qoidalarini buzgan shaxslarni ko'rsatib o'tishi shart. Ro'y bergan baxtsiz xodisa tufayli besh va undan ko'p bo'lgan kishilar halok bo'lgan taqdirda, bu xodisa Vazirlar Mahkamasining qaroriga asosan tuzilgan komissiya tomonidan tekshiruv o'tkaziladi. Maxsus tekshiruv komissiyasi tomonidan 15 kun ichida baxtsiz xodisani keltirib chiqargan sabablar bo'yicha korxonada mehnat muhofazasining holati yuzasidan har tomonlama tekshiruv o'tkaziladi, mazkur tekshiruv asosida tegishli dalolatnoma tuziladi va u barcha materiallar bilan qo'shib rasmiylashtiriladi. Barcha tekshiruv materiallari davlat bosh mehnat texnika inspektori tomonidan prokuratura organlari, Mehnat vazirligi, boshqa tegishli vazirliklarga, kasaba uyushmalarining rahbar organlariga yuboriladi.

Nizomga ko'ra, barcha baxtsiz xodisalar hamma vaqt hisobga olinishi va maxsus jurnalda qayd etilishi shart.

Yuqorida ta'kidlab o'tilganlardan tashqari mazkur nizomda:

- 1) guruh tarzidagi baxtsiz hodisalar haqida xabar berish;
- 2) ishlab chiqarishda ro'y bergan baxtsiz hodisani ro'yxatga olish tartibi;
- 3) ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarning oqibatlari haqida ma'lumot berish;
- 4) baxtsiz xodisa haqida N-1 shaklidagi akti to'ldirish tartibi tasdiqlangan.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 6 iyundagi 286-sonli qarori bilan ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisa to'g'risida xabar berish tartibi

(3-ilova) tasdiqlangan ⁴⁵. Bosh davlat texnika inspektori maxsus tekshiruv o'tkazayotgan komissiyaning xulosasi bilan kelishmagan taqdirda, zarur hollarda, o'zining alohida xulosasini berishi mumkin. Ammo, mehnat qonunchiligida baxtsiz hodisalar yuzasidan tuzilgan xulosalar xususida kelib chiqqan nizolarning qaysi organ tomonidan va qay tarzda hal etish tartibi belgilab berilmagan.

Amaldagi qonunchilikka binoan mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya etilishini tekshirish davlat organlari va inspeksiyalari – mehnat huquq inspeksiyasi hamda mehnat texnika inspeksiyasi (o'z nizomlariga muvofiq), shuningdek kasaba uyushmalari ("Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida" gi Qonunning 24-moddasi) tomonidan amalga oshiriladi.

Mavzu bo'yicha nazorat savollari:

1. Mehnatni muhofaza qilish tushunchasi.
2. Xodimlarni sog'lom va adolatli mehnat sharoitlarida ishlash huquqi.
3. Mehnatni muhofaza qilishga oid qonunchilik tizimi.
4. Mehnatni muhofaza qilish standartlari va ishlab chiqarish sanitariya qoidalar.
5. Umumiy, tarmoqlararo va tarmoq mehnat muhofazasi va ishlab chiqarish sanitariyasi qoidalar.
6. Mehnat xavfsizligi standartlari tizimining xodimlar va mehnat jamoasi mehnatini muhofaza qilishdagi ahamiyati.
7. Kafolatli to'lovlar tushunchasi.
8. Davlat yoki jamiyat vazifalarini bajarayotgan vaqtda beriladigan kafolatlar.
9. Kompensatsiya to'lovlari tushunchasi, turlari.
10. Xizmat safari va ko'chib yurish bilan bog'liq kompensatsiya to'lovlari.
11. Kafolatli va kompensasiya to'lovlari to'lashda xodimlar huquqlarini himoyalash.

Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: "Adolat", 2023.

⁴⁵ O'zbekiston Respublikasining imtiyozli pensiya ta'minoti va mehnatni muhofaza qilish bricha me'yoriy hujjatlari. – Toshkent: "Adolat", 2000 yil, 119-120-betlar.

2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “YUridik adabiyotlar Publish”. 2024. – B.416.
3. Gasanov M.YU., Sarimsakova G.K. Ish vaqti va dam olish vaqtini tartibga solishning huquqiy muammolari. O‘quv qo‘llanma. Lotin tilida. –Toshkent: TDYUI nashriyoti, 2010.
4. Gusov K.N., Tolkunova V.N. Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik. Ucheb. – Moskva: TK Velbi, Izd-vo Prospekt, 2004. – S.112.
5. Mehnat huquqi. Darslik. Mas’ul muharrir: prof. M.A.Usmanova. – Toshkent: TDYUU nashriyoti, 2019. – 521 bet.
6. Egamberdiev E. Fuqarolik protsessual huquqiy munosabatlar. – Toshkent: “Adolat”, 2000 yil, 6-bet.
7. O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 2-qismiga sharhlar. prof. X.Raxmonqulov tahriri ostida. – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi” nashriyot uyi. 1998. 579-580-betlar.
8. O‘zbekiston Respublikasining imtiyozli pensiya ta’minoti va mehnatni muhofaza qilish bricha me’yoriy hujjatlari. – Toshkent: “Adolat”, 2000 yil, 119-120-betlar.
9. Mehnat huquqi. Mualliflar jamoasi. O‘quv qo‘llanma. – Toshkent: O‘zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi. 2014. - 261 bet.
10. Mehnat huquqi. Darslik. Mas’ul muharrir: prof. M.A.Usmanova. – Toshkent: TDYUU nashriyoti, 2019. – 521 bet.
11. Usmanova M.A. Jalolov SH.R. Maxsadov M.I. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: “O‘zbekiston Respublikasi Milliy gvardiyasi HTI”, 2018. – 582 b.
12. www.iex.uz
13. www.mehnat.uz
14. www.natlib.uz
15. www.ziyonet.com

13-MAVZU. AYRIM TOIFA XODIMLARGA BERILADIGAN QO‘SHIMCHA KAFOLAT VA IMTIYOZLAR

Reja:

1. Ayollar va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg‘ul bo‘lgan shaxslarga beriladigan kafolatlar.
2. Yoshlar mehnatining huquqiy kafolatlari.
3. Ishni ta‘lim bilan birga olib borayotgan shaxslar uchun imtiyozlar.

Ma‘lumki, O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida ayollar mehnati uchun turli imtiyoz va kafolatlar belgilangan. Bu imtiyoz va kafolatlarning barchasi xalqaro huquqiy normalarga, ularning qoidalariga asoslangan. Eslatish joizki, O‘zbekiston Respublikasi 1979 yil 18 dekabrda Nyu-Yorkda qabul qilingan “Ayollarni kamsitishning barcha shakllariga barham berish to‘g‘risida”gi Konvensiyaga qo‘shilgan. Mazkur Konvensiyada ayollarning ijtimoiy-iqtisodiy faoliyat sohasida erkaklar bilan teng huquqqa ega bo‘lishi uchun barcha zarur choratadbirlar amalga oshirilishi lozimligi ta’kidlangan.

Ushbu konvensiya va boshqa xalqaro huquqiy hujjatlarda bayon etilgan ayollarning huquqlariga oid qoidalar O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi hamda mehnat qonunchiligida to‘liq aks ettirilgan.

Sharqda azaldan ayollarga yuksak hurmat ehtirom ko‘rsatib kelingan. Bu an‘ana ayollarimiz orasidan qanchadanqancha etuk in-sonlar etishib chiqishiga, ularning jamiyatdagi salohiyatining yuksalishiga, iste’dodi va in-soniy fazilatlarining namoyon bo‘lishiga xizmat qilmoqsa.

Jamiyat ma‘naviy kamolotining muhim belgilaridan biri - ayollarning qadrlanishi, ularga yuksak darajada izzatikrom ko‘rsatilishi va shu bilan birga, davlat va jamiyat tomonidan g‘amxo‘rlikning yanada kuchaytirilishi, ularning oilaviy, mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilash, ayollar huquqlariga oid kafolatlarning belgilanishi buning yaqqol misolidir.

Ma‘lumki, O‘zbekiston Respublikasi o‘z davlat mustaqilligini qo‘lga kiritgach butun dunyo miqyosida e’tirof etilgan huquklarning mamlakatimizda tan

olinishi hamda to'liq kafolatlanishi e'lon qilingan edi. Binobarin, O'zbekistonda ayol huquqlarini kafolatlash onalik va bolalikni himoya etish, xotin-qizlarning iqtisodiy, ijtimoiy, siyosiy va ma'naviy talabehtiyojlarga oid davlat siyosati xalqaro huquqiy normalarga, shuningdek xalqimizning milliy qadriyatlariga tayangan holda amalga oshirilmoqsa. Misol tariqasida, O'zbekistonning 1919 yilda Jenevada qabul qilingan va 1952 yil 28 iyunda qayta ko'rib chiqilgan Onalikni muhofaza qilish to'g'risidagi 103-Konvensiyaga qo'shilganini ta'kidlab o'tish mumkin. Bundan tashqari, Islom Karimov tashabbusi bilan 1991 yilda O'zbekiston Xotin-qizlar Qo'mitasining tashkil etilgani, shuningdek "Tadbirkor ayol" uyushmasining tuzilgani, Reproduktiv salomatlik Assotsiatsiyasi, Ayollar resurs markazi, "Himoya" huquq markazi, "Ayol va jamiyat" instituti, "Olima" ayollar uyushmasi, "Mehr" xotin-qizlar jamiyati kabi ko'plab xotin-qizlar tashkilotlarining mamlakat iqtisodiy, ijtimoiy va ma'naviy hayotida faol ishtirok etib kelayotgani ayollarning jamiyatda tutgan o'rnini va obro'-e'tibori tobora yuksalib borayotganidan dalolat beradi. Mazkur tashkilotlar faoliyati xotin-qizlar ahvolini yaxshilashga doir choratadbirlarni amalga oshirish, ularning huquqiy savodxonligini, kasb mahoratini yuksaltirish, qobiliyatlarini namoyon etishga ko'maklashish, reproduktiv salomatligini tiklashga qaratilgan.

O'zbekistonda e'lon qilingan "Oila yili", "Ayollar yili", "Sog'lom avlod yili", "Onalar va bolalar" yili davomida xotin-qizlar sog'lig'ini yaxshilash, ularning jamiyatdagi rolini oshirish borasida ko'p ishlar qilindi. Qolaversa, hukumat tomonidan tegishli shart-sharoitlar, imkoniyatlar yaratilayotgani, huquqiy asosning takomillashtirilayotgan bilan bir qatorda, qator xalqaro tashkilotlar yordami tufayli xotin-qizlar nodavlat tashkilotlarining tarmog'i ham tobora kengaymokda.

Keyingi vaqtda respublika xotin-qizlar harakatining yanada faollashuvi kuzatilmoqda. Bu, xususan, yangidan yangi ayollar tashkilotlarining tuzilishida namoyon bo'lmoqsa. Chunonchi, xotin-qizlar tashkilotlari etakchilari tashabbusi bilan 2000 yilning oktyabrida "Mexr" birlashmasi tashkil etildi. O'shbu birlashmaning asosiy maqsadi xotin-qizlar muammolari bilan shug'ullanuvchi barcha xotin-qizlar tashkilotlari (shu jumladan, mazkur nodavlat notijorat

tashkilotlari) faoliyatini muvofiklashtirish, O'zbekiston ayollari manfaatlarini himoya qilish, ularning imkoniyatlarini kengaytirish, axborot tarmog'ini rivojlantirish, tajriba almashishni yo'lga qo'yish, BMTning "Xotin-qizlar kamsitilishining barcha shakllariga barham berish to'g'risida"gi Konvensiyasi ijrosining monitoringini olib borish va boshqa masalalarni hal etishga qaratilgan⁴⁶.

Ta'kidlash joizki, amaldagi qonunchilikda ayollarni ish bilan ta'minlash borasida muhim kafolatlar belgilangan. Bu o'rinda O'zbekiston Respublikasining 1998 yil 1 mayda qabul qilingan "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi Qonunini eslab o'tish kifoya. Qonunning 7-moddasida ko'rsatilganidek, ijtimoiy himoyaga muhtoj, ish topishda qiynaladigan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo'lmagan shaxslarga, shu jumladan, 14 yoshga to'lmagan va nogiron bolalari bor yolg'iz ota, yozg'iz onalarga hamda ko'p bolali ota-onalarga davlat tomonidan qo'shimcha kafolatlar ko'zda tutilgan. Ushbu kafolatlar korxonalarda qo'shimcha ish joylarini tashkil etish, shuningdek bu toifa fuqarolarni ishga joylashtirish uchun ish joylarining eng kam miqdorini belgilash kabi choralar orqali ta'minlanadi⁴⁷.

Mehnat qonunchiligiga muvofiq, ayollarni ishga qabul qilish umumiy asoslarda mehnat shartnomasi tuzish orqali amalga oshiriladi. Ammo, ularning ayrim taoifasiga qo'shimcha kafolatlar ham belgilanishi mumkin. Masalan, mehnat qonunchiligida homilador ayollarni ishga qabul qilishda ana shunday qo'shimcha kafolatlar belgilangan. Uning mazmuni shundan iboratki, ayollarni homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ishga qabul qilishni rad etish va ularning ish haqini kamaytirish taqiqlanadi. Homilador ayolni, uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayolni ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda, ish beruvchi buning sabablarini ularga yozma ravishda ma'lum qilishi shart. Bu toifa ayollarni ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy ravishda rad etishga mutlaqo yo'l qo'yilmaydi. Mazkur shaxslarni ishga qabul qilishni rad etganlik ustidan sudga shikoyat qilinishi mumkin (MKning

⁴⁶ "Xalq so'zi", 2002 yil 4 yanvar.

⁴⁷ O'zbekistonning yangi qonunlari. 19-son, 198 bet.

224-moddasi). Bunday hollarda ularning poymol etilgan huquqlari sud tomonidan darhol tiklanadi.

Mehnat kodeksining 84-moddasiga binoan homilador ayollar, uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan mehnat shartnomasi tuzilganda dastlabki sinov belgilanmaydi.

Mehnat kodeksining 393-moddasiga binoan, mehnat sharoiti noqulay, shuningdek er osti ishlarida ayollar mehnatini qo'llash taqiqlanadi, shu bilan birga, er ostidagi ba'zi ishlar, masalan, jismoniy mehnat talab etmaydigan yoki sanitariya va maishiy xizmat ko'rsatishga doir ishlar bundan mustasno.

Ayollarning ular uchun mumkin bo'lgan me'yordan ortiq yuk ko'tarishi va tashishi man etiladi.

Bunday yuklar me'yorlarining chegarasi O'zbekiston Respublikasi Davlat sanitariya bosh shifokori tomonidan 1996 yil 19 martda tasdiqlangan. Ayollar mehnati to'liq yoki qisman qo'llanilishi taqiqlanadigan mehnat sharoiti noqulay ishlarning ro'yxati Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi hamda Sog'liqni saqlash vazirligi tomonidan 1999 yil 24 dekabrda tasdiqlangan va 2001 yil 5 yanvarda Adliya vazirligi tomonidan 865-sonli raqam bilan ro'yxatga olingan⁴⁸.

Tibbiy xulosaga muvofiq, homilador ayollarning ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish normalari kamaytiriladi. Zarur bo'lganda esa, ular engilroq va noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'siridan xoli bo'lgan boshqa ishga o'tkazilishi mumkin. Bunday hollarda ularning o'rtacha oylik ish haqi saqlanadi. Bunday ish berish masalasi hal etilgunga qadar ayollar ana shu sababdan ishga chiqmagan barcha ish kunlari uchun o'rtacha ish haqi saqlangan holda ishdan ozod etilishi lozim (Mehnat kodeksining 394-moddasi).

Ayni vaqtda 2 yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar ham avvalgi ishini bajarishi mumkin bo'lmasa, bolasi 2 yoshga to'lgunga qadar engilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'siridan xoli bo'lgan ishga o'tkaziladi. Bunday

⁴⁸ O'zbekiston Respublikasi vazirliklari, davlat qumitalari va idoralarining normativ hujjatlari axborotnomasi. 2000 yil, 1-son, 33-bet.

vaqtda ularning avvalgi ishidagi o'rtacha oylik ish haqi saqlanadi (Mehnat kodeksining 395-moddasi).

Homilador ayollarni va 14 yoshga to'lmagan bolasi (16 yoshga to'lmagan nogiron bolasi) bor ayollarni, ularning roziligisiz tungi, ish vaqtidan tashqari, dam olish va bayram kunlaridagi ishlarga jalb qilishga va xizmat safariga yuborishga yo'l qo'yilmaydi. Bu ayollarni tungi ishlarga jalb qilishga shunday ish ona va bolaning sog'lig'i uchun xavf tug'dirmasligini tasdiqlovchi tibbiy xulosa bo'lgan takdirdagina yo'l qo'yilishi mumkin.

Mehnat qonunchiligidagi mazkur masalaga oid yangilik shundan iboratki, O'zbekiston Respublikasining 1999 yil 14 apreldagi qonuniga muvofiq, 3 yoshga to'lmagan bolalari bor, byudjet hisobidan moliyaviy jihatidan ta'minlanadigan tashkilot va muassasalarda ishlayotgan ayollarga ish vaqtining xaftasiga 35 soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati belgilangan. Bunda ayollar mehnatiga har kungi to'liq ish muddati chog'ida tegishli toifadagi xodimlar uchun belgilangan miqdorda haq to'lanadi (MKning 396-moddasi).

Mehnat kodeksida ayollarga va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul bo'lgan shaxslarga to'liqsiz ish vaqti belgilash ham ko'zda tutilgan. Mazkur moddaga binoan homilador ayolning, 14 yoshga to'lmagan bolasi (16 yoshga to'lmagan nogiron bolasi) bor ayolning, shu jumladan homiyligida shunday bolasi bor ayolning yoki oilaning betob a'zosini parvarish qilish bilan band bo'lgan shaxsning iltimosiga ko'ra, hamda tegishli tibbiy xulosa asosida ularga to'liqsiz ish kuni yoki to'liqsiz ish haftasi belgilab qo'yiladi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 237-moddasiga muvofiq, nogiron bolasini tarbiyalayotgan ota-onaning biriga (vasiy, homiyga) bola 16 yoshga to'lgunga qadar oyiga qo'shimcha bir dam olish kuni beriladi hamda davlat ijtimoiy sug'urta mablag'lari hisobidan bir kunlik ish haqi miqdorida haq to'lanadi.

Ayollarga yillik ta'tillar berish navbatini belgilashda ham bir qancha imtiyozlar ko'zda tutilgan. CHunonchi, bola tuqqan ayollarga yillik ta'tillar, ularning xohishiga ko'ra, homiladorlik va tug'ish ta'tilidan oldin yoki undan keyin yoxud bolani parvarishlash ta'tilidan keyin beriladi.

Yuqorida aytilganidek, 14 yoshga to‘lmagan bir va undan ortiq bolani (16 yoshga to‘lmagan nogiron bolani) tarbiyalayotgan yolg‘iz ota va yolg‘iz onaga (beva erkak va ayollarga), nikohdan ajrashgan va yolg‘iz onalarga hamda muddatli harbiy xizmatdagi harbiy xizmatchilarning xotinlariga yillik ta‘tillar, ularning xohishiga ko‘ra, yoz vaqtida yoki ular uchun qulay bo‘lgan boshqa vaqtda beriladi (Mehnat kodeksining 216-moddasi).

Qonunda 12 yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolasi yoki 16 yoshga to‘lmagan nogiron bolasi bor ayollarga har yili 3 ish kunidan kam bo‘lmagan muddat bilan haq to‘lanadigan qo‘shimcha ta‘til berish belgilangan.

Bu ayollarga, ularning xohishiga ko‘ra, har yili 14 kalendar kundan kam bo‘lmagan muddat bilan ish haqi saklanmaydigan ta‘til beriladi. Bunday ta‘til yillik ta‘tilga qo‘shib berilishi yoki ayol ish beruvchi bilan kelishib belgilanadigan davrda undan alohida (to‘liq yoki qismlarga bo‘lib) foydalanishi mumkin.

Amaldagi qonunchilikda, ayollarga ijtimoiy ta‘tillar ham berish ko‘zda tutilgan (Mehnat kodeksining 418-419-moddalari). Mehnat kodeksining 404-moddasiga binoan, ayollarga tuqqunga qadar 70 kalendar kun va tuqqanidan keyin 56 kalendar kun, tug‘ish qiyin kechgan yoki ikki va undan ortiq bola tug‘ilgan hollarda – 70 kalendar kun muddat bilan homiladorlik va tug‘ish ta‘tillari berilib, davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqa to‘lanadi.

Homiladorlik va tug‘ish ta‘tili jamlangan holda hisoblab chiqilib, ayol tug‘ishga qadar amalda bunday ta‘tilning necha kunidan foydalanganidan qati nazar, to‘liq miqdorda beriladi. Homiladorlik va tug‘ish ta‘tili tugaganidan keyin ayolning xohishiga ko‘ra, unga bolasi 2 yoshga to‘lgunga qadar bolani parvarishlash uchun ta‘til beriladi. Bu davrda qonun hujjatlarida belgilangan tartibda nafaqa to‘lanadi.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Aholini ijtimoiy muhofazaga muhtoj qatlamlarini aniq yo‘naltirilgan tarzda qo‘llab quvvatlashni kuchaytirish to‘g‘risida” 2002 yil 25 yanvardagi PF-3017-sonli Farmoniga muvofiq, o‘sib kelayotgan yosh avlodning jismoniy, aqliy va ma‘naviy jihatdan barkamol insonlar bo‘lib etishi uchun shart-sharoit yaratish maqsadida bola 2 yoshga to‘lgunga

qadar uni parvarish qilish bo'yicha onalarga beriladigan nafaqalar miqdori 2002 yilning 1 fevralidan boshlab eng kam ish haqining 170%i, 2003 yilning 1 yanvaridan boshlab esa 200%i miqdorida belgilangan⁴⁹.

Ayolga uning xohishiga ko'ra, bolasi 3 yoshga to'lgunga qadar bolani parvarishlash uchun ish haqi saqlanmaydigan qo'shimcha ta'til ham beriladi. Muhimi shundaki, bolani parvarishlash uchun beriladigan ta'tildan bolaning otasi, buvisi yoki bolani parvarishlayotgan boshqa qarindoshlari ham to'liq yoki uni qismlarga bo'lib foydalanishi mumkin. Ayol va yuqorida eslatilgan shaxslar o'z xohishlariga ko'ra bolani parvarishlash ta'tili davrida to'liq bo'lmagan ish vaqti rejimida yoki ish beruvchi bilan kelishgan holda uyda ishlashi mumkin. Bunday hollarda, ularning nafaqa olish huquqlari sakdanib qoladi.

Qonunga binoan bolani parvarishlash ta'tillari davrida ayolning ish joyi (lavozimi) saqlanadi. Bu ta'tillar mehnat stajiga, shu jumladan, mutaxassisligi bo'yicha ish stajiga qo'shiladi. Agar jamoa shartnomasida, korxonaning boshqa lokal hujjatlarida yoki mehnat shartnomasida nazarda tutilgan bo'lsa, bunday ta'til davri mehnat stajiga qo'shilishi ham mumkin. Qoidaga ko'ra, bolani parvarishlash ta'tillarining vaqti keyingi haq to'lanadigan yillik ta'til olish huquqini beradigan mehnat stajiga qo'shilmaydi. Bundan tashqari, yangi tug'ilgan bolani bevosita tug'ruqxonadan farzandlikka olgan, bolalarga vasiy qilib belgilangan shaxslarga tug'ish ta'tili, ularga bolani parvarishlash uchun qo'shimcha ta'tillar ham nazarda tutilgan. Odatda, tug'ish ta'tillari bola farzandlikka olingan (vasiylik belgilangan) kundan boshlab bola tug'ilgan kundan e'tiboran 56 kalendar kun (ikki yoki undan ortiq bola asrab olingan (vasiy belgilangan) taqdirda esa, 70 kalendar kun) o'tgunga qadar bo'lgan davrda davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaqa to'lanadi. Bu ayollarning xohishiga binoan, bola uch yoshga to'lgunga qadar bolani parvarishlash ta'tillar ham beriladi (Mehnat kodeksining 406-moddasi).

Qonunda bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar ham nazarda tutilgan bo'lib, ikki yoshga to'lmagan bolasi bor ayollarga, umumiy tanaffuslardan tashqari, bolani ovqatlantirish uchun ham qo'shimcha tanaffuslar beriladi. Bu

⁴⁹ O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami. 2002 yil, 2-son, 15-modda.

tanaffuslar kamida har uch soatda bir marta har biri 30 minutdan kam bo'lmagan muddat bilan beriladi. Ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq bolasi bo'lgan ayollarga bunday tanaffus kamida bir soat muddat bilan beriladi. Bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va o'rtacha oylik ish haqi hisobi bo'yicha haq to'lanadi.

Ayolning hoxishiga ko'ra, bu tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun belgilangan tanaffusga qo'shib berilishi yoki umumlashtirilib ish kunining (smenaning) boshi yoki oxiriga ko'chirilib, ish kuni (ish smenasi) shunga yarasha qisqartirilishi mumkin. Qoidaga ko'ra, tanaffuslarning aniq muddati va ularni berish tartibi korxonadagi jamoa shartnomasida belgilab qo'yiladi. Agar bunday shartnoma tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan kelishib belgilanadi.

Mehnat kodeksining 408-moddasida binoan, homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bo'yicha bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi, korxona butunlay tugatilgan hollar bundan mustasno. Qonun talabiga ko'ra bunday hollarda ular albatta ishga joylashtirilishi shart. Korxona tugatilgan taqdirda, ayollarni ishga joylashtirish tugatilayotgan korxonaning huquqiy vorisi, u bo'lmagan taqdirda esa, mahalliy mehnat organi tomonidan amalga oshiriladi.

Muddati tugagani sababli mehnat shartnomasi bekor qilinib, ayol ishdan bo'shatilganda ham ish beruvchi bu ayollarni ishga joylashtirishi shart. Ishga joylashtirish davrida ularning ish haqi saqlanadi, biroq bu muxlat muddatli mehnat shartnomasi tugagan kundan boshlab uch oydan oshmasligi kerak.

Mehnat kodeksida onasiz bolalarni tarbiyalovchi shaxslarga ham muhim kafolat va imtiyozlar berish nazarda tutilgan. Jumladan, ayollarga onalik bilan bog'liq holda beriladigan barcha kafolatlar va imtiyozlar onasiz bolalarni (ona vafot etgan, onalik huquqlaridan mahrum etilgan, uzoq vaqt davolash muassasalarida bo'lgan va bolalari to'g'risida ona sifatida g'amxo'rlik qilmagan hollarda) tarbiyalayotgan otalarga, shuningdek voyaga etmagan bolalarning vasiylariga (homiylariga) ham tatbiq etiladi. Ushbu kafolat va imtiyozlar,

shuningdek ota-ona g'amxo'rligidan mahrum bo'lgan bolalarni amalda tarbiya qilayotgan buviga, buvaga yoki boshqa qarindoshlariga ham beriladi (MKning 410-moddasi).

Ma'lumki, 2002 yilning 25 yanvarida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan "Ayollar va o'sib kelayotgan yosh avlod sog'lig'ini mustahkamlashga doir qo'shimcha choratadbirlar to'g'risida"gi 32-sonli Qarori qabul qilingan edi. Mazkur qarorda qayd etilishicha, aholini ijtimoiy muhofaza qilishni kuchaytirish, oila manfaatlarini ta'minlash, ayollar mavqeini oshirish, sog'lom avlodni shakllantirish bo'yicha amalga oshirilgan umumdavlat choratadbirlari respublikadagi ijtimoiy demografik vaqiyatni sezilarli darajada yaxshilash imkonini beradi. Shuningdek, qarorda sog'lom avlod, ayollar sog'lig'ini mustahkamlash va oilaning tibbiy madaniyati darajasini oshirishga doir qator choratadbirlar belgilanishi bilan bir qatorda, mazkur masalalarni hal etish maqsadida tashkil etilgan doimiy ishlovchi hukumat komissiyasining vazifalari belgilab qo'yilgan⁵⁰.

2. Yoshlar mehnatining huquqiy kafolatlari

Ma'lumki, o'sib kelayotgan yosh avlodning jismoniy va ma'naviy kamoloti haqida g'amxo'rlik qilish jamiyatning asosiy vazifalaridan hisoblanadi. Yoshlar - jamiyatning bugungi va ertangi kun timsoli bo'lgani bois ularning jismonan sog'lom, aqlan barkamol bo'lishi jamiyatimizning tub manfaatlarini ifodalaydi.

Yurtboshimiz yoshlarning jamiyatda tutgan o'rni haqida gapirib, bunday degan edi: "Ko'p asrlik tarixiy tajriba shundan dalolat beradiki, jamiyatning haqiqiy boyligi, bu – inson, inson avlodidir. Kishilik jamiyati elyurtiga, vataniga sadoqatli, imone'tiqodi butun, mard va jasur, malakasi etuk, ma'naviyati yuksak insonlar bilan haqli ravishda faxrlanadi. Bu ulug'vor, betimsol boylik har qaysi davlatning qudratli salohiyat manbaidir.

Sog'lom avlodni tarbiyalash-buyuk davlat poydevorini, farovon hayot asosini qurish deganidir. Biz tarixan qisqa fursat ichida boshqa sohalarda bo'lgani kabi bu boradagi maqsad va burchimizni ham anglab etdik".

⁵⁰ O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami. 2002 yil, 2-son, 15-modda.

Ma'lumki, 1991 yil 20 noyabrda O'zbekiston Respublikasining "O'zbekiston Respublikasida yoshlarga oid davlat siyosati asoslari to'g'risida"gi Qonuni⁵¹ qabul qilingan. Mazkur qonunda ta'kidlanishicha, yoshlarga oid siyosat O'zbekiston Respublikasi davlat faoliyatining ustuvor yo'nalishi bo'lib, uning maqsadi yoshlarning ijtimoiy shakllanishi va kamol topishi, ijodiy iqtidori jamiyat manfaatlari yo'lida imkoni boricha to'lato'kis ro'yobga chiqishi uchun ijtimoiy-iqtisodiy, huquqiy, tashkiliy jihatdan shart-sharoit yaratib berish hamda ularni kafolatlashdan iborat (mazkur qonunning 1-moddasi).

Ushbu qonun mamlakatimizdagi 14 yoshdan 30 yoshgacha bo'lgan fuqarolarga taalluqli yoshlarga oid davlat siyosatining asosiy negizini belgilab berishi barobarida uni tegishli qonunlarni rivojlantirish hamda tizimga solishda muhim asos sifatida xizmat qiladi (Mazkur qonunning 4-moddasi).

O'zbekiston Respublikasida yoshlarga oid davlat siyosatining asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

respublika hududida yoshlarga oid davlat siyosatining ijtimoiy-iqtisodiy, huquqiy va tashkiliy asoslarini belgilash;

yoshlarni ijtimoiy jihatdan himoya qilish choratadbirlarini ishlab chiqish va ta'minlash;

yoshlarga oid davlat siyosati boshqaruv idoralarini tuzish;

yoshlarga oid davlat siyosatiga taaluqli kompleks va aniq maqsadli dasturlarni ishlab chiqish hamda amalga oshirish;

yoshlarga oid davlat siyosatini amalga oshirishga mo'ljallangan moliyaviy mablag'larni tasarruf etish;

respublika yoshlarining manfaatlarini O'zbekistonning mintaqalararo va xalqaro majburiyatlari doirasida ifodalash;

respublika hududida yoshlarning va ular birlashmalarining ijtimoiy munosabatlarini huquqiy jihatdan tartibga solish;

respublika yoshlarining, yoshlar jamoat uyushmalarining tashabbuslarini iqtisodiy, huquqiy va tashkiliy jihatdan qo'llabquvvatlash;

⁵¹ O'zbekistonning yangi qonunlari. 5-son, 181-bet.

barcha huquq sub'ektlarining O'zbekiston Respublikasi qonunlarida yoshlarga nisbatan belgilab qo'yilgan majburiyatlarga rioya etishini nazorat qilish;

O'zbekiston Respublikasida yoshlarga oid davlat siyosatini shakllantirish va amalga oshirishning boshqa masalalari.

Yoshlarni ijtimoiy jihatdan himoya qilish tizimi yosh fuqarolar va ularning oilalariga beriladigan davlat kafolatlarini o'z ichiga qamrab oladi. Dastlabki mehnat faoliyatini boshlash uchun ish joyi bilan ta'minlash va amaldagi qonunlarga muvofiq moddiy kompensatsiya olish huquqi shular jumlasidandir. Voyaga etmaganlarni, yosh fuqarolarning ayrim toifalarini (nogironlar, uy bekalar, bolalar uyida tarbiyalanayotgan va tarbiyalanib chiqqanlar, o'quvchilar, talabalar, harbiy xizmatni o'tab qaytgan harbiy xizmatchilar, zaxiradagi harbiy xizmatchilar va shu kabilar) ijtimoiy muhofaza qilishga qaratilgan maxsus choratadbirlar, shuningdek, ularning huquklarini amalga oshirish tartibi O'zbekiston Respublikasining ushbu qonuni bilan belgilanadi.

Mazkur Qonunning 17-moddasida ko'rsatilishicha, O'zbekiston Respublikasida ilmiy, texnikaviy, madaniy va boshqa ijodiy faoliyatni, xalqaro hamkorlikni rivojlantirish, yoshlar muammolarini hal etishga ko'maklashuvchi tashabbuslarni qo'llabquvvatlash maqsadida davlat jamoat yoshlar jamg'armalari tashkil etiladi. Amaldagi qonunlarda, xususan, mehnat haqidagi qonunlarda yoshlarning sog'lom o'sib rivojlanishini, o'qishi, mehnat qilishi uchun muhofaza choralari, shart-sharoit hamda muayyan imtiyozlar ko'zda tutilgan.

Ta'kidlash lozimki, respublikamizda yoshlar mehnatiga oid boshqa qator maxsus normativ hujjatlar ham mavjud. Chunonchi, yoshlar mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solish asosan Mehnat kodeksining 14-bobidagi tegishli - moddalarda belgilab qo'yilgan.

Sog'lom avlodni voyaga etkazish, uni milliy va umumin-soniy qadriyatlarga yuksak hurmat ruhida tarbiyalash, ma'nan boy, axloqan etuk, intellektual jihatdan rivojlangan, bilimli, jismonan baquvvat, xar tomonlama kamol topgan shaxsni shakllantirishga yo'naltirilgan keng ko'lamli choratadbirlarni amalga oshirish maqsadida hamda O'zbekiston Respublikasida 2000 yilni "Sog'lom avlod yili" deb

e'lon qilinishi munosabati bilan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan "Sog'lom avlod" davlat dasturi to'g'risida 2000 yil 15 fevraldagi maxsus qarori qabul qilingan edi. "Sog'lom avlod" davlat dasturida nazarda tutilgan choratadbirlarning respublika hayotida muhim ahamiyat kasb etishini e'tiborga olib, shuningdek, ushbu dasturni bajarishga doir ishlarni muvofiqlashtirish va nazorat qilish maqsadida maxsus respublika komissiyasi tuzilib, uning vazifalari aniqbelgilab berildi⁵².

Bundan tashqari, "Sog'lom avlod uchun" jamg'armasining tashkil etilgani ham mamlakatimizda barkamol avlodni tarbiyalash masalasiga alohida e'tibor qaratilayotganidan dalolat beradi.

Ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2000 yil 21 sentyabrda "Voyaga etmaganlar ishlari bo'yicha komissiyalar faoliyatini takomillashtirish haqida"gi 360-sonli maxsus qarori qabul qilingan. Mazkur qarorda voyaga etmaganlar o'rtasida tarbiyaviy ishlarni kuchaytirish, ular tomonidan huquqbuzarlik sodir etilishining oldini olish, bu yo'nalishda mas'ul bo'lgan davlat idoralari, jamoa tashkilotlari hamda voyaga etmaganlar ishlari bo'yicha komissiyalar faoliyatini muvofiklashtirish va yanada takomillashtirish maqsadida:

- 1) voyaga etmaganlar ishlari bo'yicha komissiya haqida nizom qabul qilingan;
- 2) Vazirlar Mahkamasi huzurida voyaga etmaganlar ishlari bo'yicha komissiya tuzilib, uning tarkibi tasdiqlangan.

Ushbu qarorda voyaga etmaganlar ishlari bo'yicha komissiyalar o'z faoliyatini jamoatchilik asosida amalga oshirishi hamda voyaga etmaganlar o'rtasida huquqbuzarlik sodir etilishi va ularni nazoratsiz qoldirish hollarining oldini oluvchi organ sifatida belgilab qo'yilgan.

Voyaga etmaganlar ishlari bo'yicha komissiyaning asosiy vazifalari etib quyidagilar belgilangan:

⁵² "Xalq so'zi", 2002 yil 4 yanvar.

voyaga etmaganlarning huquq va qonuniy manfaatlarini himoya qilish, ularning nazoratsiz, qarovsiz qolishi hamda ular o'rtasida sodir etilayotgan huquqbuzarlik va jinoyatlarning kelib chiqish sabablari, shart-sharoitlarini aniklash va bartaraf etish choralarini amalga oshirish;

davlat idoralari, o'zini o'zi boshqarish organlari va jamoat tashkilotlarining voyaga etmaganlarning nazoratsiz qolishi va huquqbuzarliklarning oldini olish masalalari yuzasidan faoliyatini muvofiqlashtirish;

Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi, Xalq ta'limi vazirligining ixtisoslashtirilgan o'quvtarbiya muassasalari va ichki ishlar vazirligining muassasalarida voyaga etmaganlarning sakdanishi, ularni o'qitish, tarbiyalash, shart-sharoitlari ustidan nazoratni tashkil etish;

voyaga etmagan yoshlarning ongini, tafakkurini shakllantirish, dunyoqarashini kengaytirish hamda huquqiy savodxonligini oshirish maqsadida ma'naviyat va ma'rifat ishlarini jonlashtirish;

jazoni ijro etish joylaridan ozod bo'lib kelgan yoki maxsus o'quvtarbiya muassasalaridan qaytgan voyaga etmaganlarni turarjoy va ish bilan ta'minlashda yordam berish, shuningdek, voyaga etmaganlarni ijtimoiy himoya qilish bo'yicha qonunda ko'zda tutilgan vazifalarni amalga oshirish.

Mazkur qarorda Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi, Xalq ta'limi vazirligi, respublika "Ma'naviyat va ma'rifat" kengashi, O'zbekiston xotin-qizlar qo'mitasi, davlat Sport qo'mitasi, "Sog'lom avlod uchun", "Kamolot" jamg'armalari, o'zini o'zi boshqarish organlari, Ichki ishlar idoralari zimmasiga yoshlar va o'smirlarni tarbiyalash, o'qitish ishlari ustidan nazoratni kuchaytirish, yashash joylarida notinch oilalarni, tarbiyasi og'ir bo'lgan yoshlarni aniklash, ular bilan tarbiyaviy ishlar olib borish, voyaga etmaganlarni o'qishdan tashqari vaqtlarda dam olish va ish bilan ta'minlash masalalarini doim nazoratga olish vazifasi yuklatilgan.

Shuningdek, ushbu qarorda O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, hokimliklar, ichki ishlar organlari, boshqa mutasaddi tashkilotlar bilan hamkorlikda jazoni ijro etish joylaridan ozod bo'lib kelgan yoki maxsus o'quvtarbiyaviy muassasalaridan qaytgan voyaga etmaganlarni

turarjoy va ish bilan ta'minlashda amaliy yordam ko'rsatishlari va ular bu masalada bevosita mas'ul ekani belgilangan.

Voyaga etmaganlar ishlari bo'yicha komissiyalar to'g'risidagi nizomga muvofiq, bunday komissiyalar tuman, shahar, viloyat va Toshkent shahar hokimliklari, Qoraqalpog'iston Respublikasi Vazirlar Kengashi, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzurida tuziladi.

Komissiyalar ishiga jalb qilingan faollar orasidan voyaga etmaganlar bilan bevosita ishlovchi jamoatchi nozirlar va tarbiyachilar ajratib olinadi.

Komissiyalar o'z vakolatlariga kiritilgan masalalar bo'yicha davlat organlari, korxona, muassasa va tashkilotlar, mansabdor shaxslar va fuqarolar tomonidan bajarilishi majburiy bo'lgan qarorlar qabul qiladi.

Davlat organlari, korxona, tashkilot va mansabdor shaxslar komissiya qarorlarini bajarish yuzasidan ko'rilgan choratadbirlar to'g'risida komissiyaga 10 kun mobaynida xabar berishlari shart.

Ta'kidlash joizki, tuman va shahar hokimliklari huzuridagi komissiyalarga o'zlariga yuklangan vazifalariga muvofiq, voyaga etmaganlar bilan tarbiyaviy ish olib borish, ularni o'qishga yuborish va ishga joylashtirish masalalari yuzasidan korxona, muassasa va tashkilotlarning tegishli organlariga taqdimnoma bilan chiqish huquqi berilgan (nizomning 19-bobi).

Tuman (shahar) komissiyalarining voyaga etmaganlarni joylashtirish haqidagi qarorlari:

1) xalq-ta'limi organlari ularni o'quvtarbiyaviy muassasalariga joylashtirish uchun;

2) ijtimoiy ta'minot organlariga – nogiron bolalar hamda o'qish va mehnatga yaramaydigan voyaga etmaganlarni joylashtirish uchun;

3) voyaga etmaganlarni vasiylik va homiylikka olish xizmatlariga – ota-onasiz yoki ularning o'rnini bosadigan shaxslarning qarovisiz qolgan bolalar va o'smirlarni joylashtirish uchun;

4) Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligiga – voyaga etmaganlarni o'rta maxsus va ixtisoslashtirilgan kasb xunar, o'quv-tarbiya muassasalariga joylashtirish uchun;

5) korxona, muassasa va tashkilotlarning rahbarlariga (mehnat organlaridan bo'sh ish joylari va bo'sh lavozimlar borligi to'g'risida ma'lumotlar olingandan keyin) ishga qabul qilish uchun yuboriladi.

Mazkur Nizomda ta'kidlanishicha, tarbiya koloniyasidan ozod bo'lib qaytgan voyaga etmagan shaxslar istiqomat qilayotgan joydagi komissiya tomonidan 18 yoshga engunga qadar ularni ishga yoki o'qishga joylashtirish choralari ko'rib, ularning axdoqi nazorat etib borilishi lozim.

Ozod bo'lgan voyaga etmagan shaxsning o'z ota-onasi yoki ular o'rnini bosuvchi shaxslar huzuriga qaytishiga ularning xohishi yo'qligi, ota-onalik yoki vasiylik huquqidan maxrum etilgani sababli voyaga etmagan shaxsning ilgari yashab kelgan joydagi komissiya koloniya ma'muriyatining tavsiyasi bilan uni ixtisosiga mos keladigan ishga, o'qishga joylashtirish, shuningdek unga tegishli uyjoy, maishiy sharoitlar yaratib berish choralarini ko'rishi shart.

Tarbiya koloniyasidan ozod bo'lgan voyaga etmagan shaxsni tarbiyaviy mulohazalar sababli ilgarigi joyiga yuborish maqsadga muvofiq emas deb topilgan favqulodda hollarda, uni ishga joylashtirish koloniya ma'muriyatining tavsiyasi bilan shu erning o'zida joylashgan komissiya tomonidan amalga oshiriladi. Komissiya koloniyadan ozod bo'lgan voyaga etmagan shaxsni u yordam so'rab kelgan kundan boshlab 10 kun muddatdan kechiktirmay ishga yoki o'qishga joylashtirish masalasini hal qilishi shart.

Yuqorida tilga olingan qonunda ta'kidlanishicha, respublika yoshlarining fuqarolik, siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy, madaniy huquq va erkinliklarini ro'yobga chiqarish va himoya qilish, shuningdek ularning faolligi hamda tashabbuskorligini rivojlantirish asosiy maqsadlaridan biri sifatida tan olingan fuqarolarning ko'ngilli uyushmasi O'zbekiston Respublikasida jamoat birlashmasi deb yuritiladi.

Mamlakatimizda yoshlar harakatini rivojlantirishga ko'maklashish maqsadida Vazirlar Mahkamasi tomonidan O'zbekiston yoshlarining "Kamolot" ijtimoiy harakati faoliyatini tashkil etishga ko'maklashish to'g'risida" 2001 yil 30 maydagi 240-sonli qarori qabul qilingan. Unga binoan, harakatning dasturiy maqsadlari va ustavda ko'rsatilgan vazifalari doirasida amalga oshiriladigan faoliyatini mablag'

bilan ta'minlash maqsadida O'zbekiston yoshlarining "Kamolot" ijtimoiy harakatini rivojlantirish jamg'armasi tashkil etilib, uning nizomi tasdiqlandi. Bu nizom kichik biznes korxonalari (savdo korxonalaridan tashqari) tomonidan yagona soliqning 10%ini o'zaro qo'llabquvvatlash to'g'risidagi shartnomalarga muvofiq, O'zbekiston yoshlarining "Kamolot" ijtimoiy harakatini rivojlantirish jamg'armasiga o'tkazish tartibini belgilab beradi⁵³.

Yoshlar mehnat munosabatlarida katta yoshdagi xodimlarga tenglashtiriladi, lekin ular mehnat muhofazasi, ish vaqti, ta'tillar berilishiga doir hamda boshqa mehnat sharoitlari bo'yicha qo'shimcha imtiyozlardan ham foydalanadi. Bu qoidalar 18 yoshga to'lmagan xodimlarga taalluqlidir.

Ta'kidlash joizki, mamlakatimizda mehnatga qobiliyatli aholini, jumladan, yoshlarni o'z vaqtida va belgilangan tartibda ishlab chiqarishga jalb etishni ta'minlovchi tashkiliyhuquqiy choralar tizimi yaratilgan. Bundan ko'zlangan maqsad – fuqarolarga ishga kirishda tezda yordam berish, mehnat rezervlaridan oqilona foydalanishga ko'maklashishdir.

Aholining ish bilan ta'minlash samaradorligini ta'minlash, ishga joylashtirish tizimini takomillashtirish va mehnatkashlar uchun ijtimoiy kafolatlarni kuchaytirish maqsadida 1998 yil 1 mayda O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan ta'minlash" to'g'risidagi qonuni qabul qilingan. Ushbu qonunga muvofiq, aholini ishga joylashtirish, qayta o'qitish, malakasini oshirish va kasbga yo'llashning umumdavlat tizimi yaratildi.

Mazkur qonunda yoshlarni ishga joylashtirish masalasiga alohida e'tibor beriladi. Jumladan, ijtimoiy muhofazaga muhtoj, ish topishga qiynaladigan, mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo'lmagan shaxslarga, chunonchi, umumta'lim maktablari, boshqa o'quv yurtlarini tamomlagan yoshlar uchun davlat tomonidan qo'shimcha kafolatlar belgilangan. Bu kafolatlar yoshlar uchun qo'shimcha ish joylari va ixtisoslashtirilgan korxonalar barpo etish, ish o'rgatishning maxsus dasturlarini yaratish yo'li bilan va boshqa tadbirlar orqali ta'minlanadi.

⁵³ O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami. 2001 yil, 10-son, 62-modda.

Fikrimizning isboti sifatida shuni aytish mumkinki, amaddagi qonunlarga muvofiq, ta'lim muassasalarini, ya'ni umumta'lim maktablari, xunartexnika bilim yurtlari, o'rta maxsus bilim yurtlarini bitirib chiqqan yoshlarni, shuningdek 18 yoshga to'lmagan boshqa shaxslarni ishga va ishlab chiqarishda kasbga doir ta'lim olishga jalb qilish uchun respublikamizdagi barcha korxona va tashkilotlarda ish joylarining muayyan qismi band qilib (bron) qo'yiladi. Bron – yoshlarni reja asosida tegishli ishga joylashtirish organlari orqali ishga va ishlab chiqarish ta'limiga qabul qilish uchun ajratilgan ish joylarining minimum miqdoridir. Amaldagi qonunlarga binoan ishga joylashtirish vazifalarini tegishli organlar amalga oshiradilar. Bu organlarning asosiy vazifalari fuqarolarga ularning kasb tayyorgarligi, ixtisosi va shaxsiy istaklariga muvofiq, ish topishlarida yordam ko'rsatish, korxona, muassasa va tashkilotlarning kadrlarga bo'lgan ehtiyojlari haqida aholini habardor qilish, korxonaning ishga joylashayotgan fuqarolarni qabul qilishga tayyorgarligi, mehnat resurslaridan to'g'ri foydalanishi ustidan nazorat olish borish va boshqalardan iborat. Mazkur qonunda aholini ish bilan ta'minlash sohasidagi davlat siyosatining asosiy tamoyillari to'liq bayon etib berilgan.

Eslatib o'tilganidek, fuqarolarni, jumladan, yoshlarni ishga joylashtirish vazifasi mahalliy mehnat organlari hamda maxsus komissiyalar, ijtimoiy ta'minot bo'limlari zimmasiga yuklatilgan. Ularning butun sa'yharakatlari-yoshlarni eng qisqa vaqt ichida ularning istagi va ijtimoiy ehtiyojlariga muvofiq tarzda ish bilan ta'minlashga qaratilishi lozim. Yuqorida zikr etilgan voyaga etmaganlar ishlari bo'yicha komissiyalar tomonidan ishga joylashadigan yoshlarga ishga kirish uchun yo'llanmalar beriladi. Bu yo'llanmalar ish beruvchi uchun majburiy xarakterga ega. Korxona yoshlarni ishga joylashtirish komissiyasiga yordam so'rab murojaat etgan shaxs bilan mehnat shartnomasi tuzishi shart. Ishga yuborish yo'llanmasining majburiyligiga yoshlarni ishga joylashtirish borasida qo'shimcha kafolat hisoblanadi. Uning mazmuni shundan iboratki, ish beruvchi belgilangan kvota hisobidan ishga joylashish uchun mahalliy mehnat organlari, komissiyalar va boshqa organlar tomonidan ishga yuborilgan 18 yoshga to'lmagan yoshlarni ishga qabul qilishi shart. Qonunda kvota xisobidan ishga qabul qilishni rad etish

taqiqlanadi, basharti bunday holat yuz berganda ish beruvchi ustidan shikoyat qilish mumkin (MKning 411-moddasi).

Ishga qabul qilishda jinsi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati, dinga bo'lgan munosabati, e'tiqodi va jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek, xodimlarning ishchanlik qobiliyatlariga aloqador bo'lmagan boshqa jihatlariga qarab, qay bir yo'sinda bo'lmasin, ularning huquqlarini bevosita yoki bilvosita cheklashga yo'l qo'yilgan hollarda, xodim huquqlari kamsitilgan deb topiladi.

Ishga qabul qilish vaqtida muayyan mehnat turiga xos' bo'lgan talablarga binoan yoki ortiqcha ijtimoiy va huquqiy himoyaga muhtoj bo'lgan shaxslar to'g'risida davlat tomonidan alohida g'amxo'rlik ko'rsatiladi. Ana shu g'o'mxo'rlik bilan bog'liq bo'lgan farqlash, istisno va afzallik hamda cheklashlar kamsitish deb hisoblanmaydi. Ushbu norma ning ayniqsa so'nggi qismidagi qoidalar bevosita yoshlarga tegishlidir.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 103-moddasida 16 yoshga to'lgan shaxslar ishga qabul qilinishi belgilab qo'yilgan. Shu bilan birga, ayrim hollarda 15 yoshga to'lgan shaxslar ham ishga qabul qilinishi mumkin. Ammo buning uchun ota-onadan birining yoki ular o'rnini bosuvchi shaxsning yozma ravishdagi roziligi olinishi kerak.

Yoshlarni umumli mehnatga tayyorlash maqsadida umumta'lim maktablari, hunartexnika va o'rta maxsus bilim yurtlarining 14 yoshga to'lgan o'quvchilari ishga qabul qilinishi mumkin. Bunday hollarda ham ota-onadan birining yoki uning o'rnini bosuvchi shaxsning yozma roziligi olinishi lozim. Albatta, mazkur yoshdagi o'quvchilarga taklif etilgan ish ularning sog'lig'iga ziyon etkazmasligi, ta'lim jarayoniga salbiy ta'sir etmasligi lozim. Eng muhimi, bu ish nisbatan engil bo'lishi va o'qishdan bo'sh vaqtda bajarilishi kerak.

Qonunga binoan, 18 yoshga to'lmagan barcha shaxslar dastlabki tibbiy ko'rikdan o'tgandan keyingina ishga qabul qilinishi va ular 18 yoshga to'lguniga qadar har yili majburiy tarzda tibbiy ko'rikdan o'tib turishi lozim.

Ishga qabul qilingan o'smirlarni ishga qo'yishdan avval ular korxonada o'rnatilgan ichki mehnat tartibi qoidalari bilan tanishtirilishi, texnika xavfsizligi yuzasidan yo'l yo'riq berilishi, ehtiyot vositalari hamda maxsus kiyimbosh bilan ta'minlanishi shart.

Ta'kidlash joizki, 18 yoshga to'lmagan shaxslar mehnatga oid huquqiy munosabatlarda katta yoshdagi xodimlar bilan tenghuquqli hisoblanadi. Mehnatni muhofaza qilish, ish vaqti, ta'tillar va boshqa mehnat shartlari sohasida ular uchun mehnat qonunchilikda, boshqa normativ hujjatlarda belgilangan qo'shimcha imtiyozlardan foydalanadi (Mehnat kodeksining 413-moddasi).

Mehnat kodeksining 417-moddasida muvofiq, 18 yoshga to'lmagan shaxslar mehnatidan shu toifa xodimlarning sog'lig'i yoki axloqodobiga ziyon etkazishi mumkin bo'lgan sharoiti noqulay ishlarda, shuningdek er osti ishlarida va boshqa shu kabi ishlarda foydalanish taqiqlangan. Mazkur ishlar ro'yxati va 18 yoshga to'lmagan shaxslar ko'tarishi va tashishi mumkin bo'lgan yuk normalarining chegarasi O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi hamda Sog'liqni saqlash vazirligi tomonidan O'zbekiston Respublikasi Kasabalar Uyushmasi Federatsiyasi Kengashi va ish beruvchi vakillari bilan kelishilgan holda belgilanadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining 2001 yil 30 maydagi 7-sonli buyrug'i, Sog'liqni saqlash vazirligining 1-sonli buyrug'i bilan 18 yoshdan kichik bo'lgan shaxslarning mehnat sharoiti noqulay ishlar ro'yxati tasdiqlanib, Adliya vazirligida 2001 yil 9 iyunda 1041-son raqam bilan davlat ro'yxatidan o'tkazilgan⁵⁴.

Amaldagi qonunchilikka ko'ra, yoshlar sog'lig'ini muhofaza qilish maqsadida voyaga etmagan shaxslarning o'rindoshlik bo'yicha ishlashiga ruxsat etilmaydi. Shuningdek, yoshlarni to'liq moddiy javobgarlik bilan bog'liq ishlarga, vaxta usulida bajariladigan ishlarga qabul qilish ham man etiladi. Mehnat kodeksining 130-moddasida ta'kidlanganidek, korxona uchun belgilangan kvota hisobidan

⁵⁴ O'zbekiston Respublikasi vazirliklari, davlat qo'mitalari va idoralarining normativ hujjatlari axborotnomasi. 2001 yil, Yu-son, 170-bet.

ishga yuborilgan shaxslar ishga qabul qilinganida sinov muddati belgilanmaydi. 18 yoshga to'lmagan shaxslarga, yuqorida eslatilganidek, qonunda belgilanganidan ortiq yuk ko'tarish va tashishga ruxsat etilmaydi. Yukni qo'lda ko'tarish va tashishda o'smirlar uchun yo'l qo'yiladigan og'irlikning sanitariya me'yorlari 1996 yil 19 martda O'zbekiston Respublikasi Davlat sanitariya bosh shifokori tomonidan tasdiqlangan. Bu me'yorlar o'smirlarga og'ir yukni qo'lda ko'tarish va tashish bilan bog'liq bo'lgan ishlarni bajarishi uchun eng maqbul mehnat sharoitini ta'minlash, ularning jismoniy rivojlanishi va sog'lig'iga salbiy ta'sir etuvchi omillarni hisobga olish maqsadida belgilangan.

Mazkur sanitariya me'yorlariga, mulk shyklidan qati nazar, korxona, tashkilot va birlashmalar hamda alohida shaxslarning rioya etishi shart.

Qonunga binoan 18 yoshga to'lmagan xodimlar ish vaqti va dam olish vaqti sohasidan ham muayyan imtiyozlardan foydalanadi. Xususan, qonunda bu toifa xodimlar uchun ish vaqtining qisqartirilgan muddati belgilangan. Masalan, Mehnat kodeksining 415-moddasiga muvofiq, 16 yoshdan 18 yoshgacha bo'lgan xodimlarning ish vaqti xaftasiga 36 soat, 15 yoshdan 16 yoshgacha bo'lgan xodimlarning, shuningdek ta'til vaqtida ishlayotgan 14 yoshdan 16 yoshgacha bo'lgan o'quvchilar uchun xaftasiga ko'pi bilan 24 soat qilib belgilangan. O'quv yili davomida mashg'ulotlardan bo'sh vaqtlarda ishlayotgan o'quvchilarning ish vaqti muddati yuqorida ko'rsatilgan tegishli yoshdagi shaxslar uchun nazarda tutilgan eng ko'p ish vaqti muddatining yarmidan ortib ketmasligi lozim.

18 yoshga to'lmagan xodimlar ish vaqtidan tashqari ishlarga, tungi smenadagi ishlarga, dam olish va bayram kunlaridagi ishlarga jalb etish man etilgan.

18 yoshga to'lmagan xodimlarga kamida 30 kalendar kundan iborat mehnat ta'tili beriladi. O'smirning ish joyi, kasbi, xalq xo'jaligining tarmog'i ta'til muddatiga ta'sir ko'rsatmaydi. Ularga mehnat ta'tillari, qoida tariqasida, yoz oylarida yoki ular xohlagan boshqa vaqtlarda beriladi.

18 yoshga to'lmagan shaxslarga mehnat ta'tili bermaslik, ta'tilni keyingi yilga ko'chirish, shuningdek ta'tildan chaqirib olish ta'qiqlanadi.

Voyaga etmagan yoshlarga ham to'liq ish kuni bo'yicha ishlayotgan xodimlarga to'lanadigan miqdorda haqbelgalanadi (Mehnat kodeksining 418-moddasi).

O'qishdan bo'sh vaqtda ishlayotgan o'quvchilarning mehnatiga ishlagan vaqtiga mutanosib ravishda yoki ishlab chiqargan mahsulotiga qarab haqto'lanadi. Korxona, muassasa, tashkilot o'z mablag'i hisobidan o'quvchilarning ish haqiga qo'shimcha haq belgilashi ham mumkin.

Bevosita ishlab chiqarishning o'zida kasb o'rganayotgan shogirdlar mehnatiga haq to'lash aloxida tartibda amalga oshiriladi.

Mehnat qonunchiligida yoshlar mehnatini normalashning o'ziga xos usuli belgilangan. Unga muvofiq, 18 yoshga to'lmagan yoshlarga voyaga etgan xodimlar qatori maxsulot tayyorlash normasi belgilanadi. Biroq, bu norma ular amalda ishlaydigan soatlarga mos ravishda qisqartiriladi.

YOshlar o'z kasbini yaxshi o'zlashtirib olishiga ko'maklashish, bu vaqtda ularning ish haqi keskin kamayib ketishiga yo'l qo'ymaslik maqsadida ish beruvchi korxona kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan kelishilgan holda mahsulot tayyorlashning kamaytirilgan normalarini belgilashi mumkin.

Korxonada o'rnatilgan mehnat intizomiga, ish grafigiga, ichki mehnat tartibi qoidalariga qat'iy amal qilish yoshlar uchun ham majburiydir. Ular texnologiya intizomiga qat'iy amal qilishi, ish beruvchining farmoyishlarini so'zsiz bajarishi, korxona mulkiga ehtiyotkorlik va tejamkorlik bilan munosabatda bo'lishi shart.

18 yoshga to'lmagan shaxslar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish ham bir qator xususiyatlarga ega. Jumladan, ular bilan tuzilgan mehnat shartnomasi ayrim hollardagina ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinishi mumkin. Bunda qonunda belgilangan umumiy tartibga rioya etilishidan tashqari, mahalliy mehnat organi roziligini olish talab etiladi. Agar o'smir shtatlar qisqarishi, egallab turgan vazifasiga noloyiqligi yoki ishni ilgari bajarib kelgan xodimning ishga qayta tiklanishi tufayli bo'shatilayotgan bo'lsa, u holda ish beruvchi uni, albatta boshqa ishga joylashtirish chorasini ko'rmog'i lozim. 18 yoshga to'lmagan o'smirlar

manfaatlarini to'laroq muhofaza qilish maqsadida Mehnat kodeksining 422-moddasida o'smirlarning ota-onasi, vasiylari (homiylari), shuningdek mehnat muhofazasi ustidan nazorat qilib turuvchi organlar hamda voyaga etmaganlar ishlari bo'yicha komissiyalarga, agar o'smir bajarayotgan ish uning sog'lig'iga yoki unga boshqacha tarzda zarar etkazadigan bo'lsa, bunday shaxslar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishni talab etish huquqi berilgan⁵⁵.

Amaldagi mehnat qonunchiligiga binoan, yoshlarni samarali va unumli ishlashi, o'z malakasini oshirishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratib berish majburiyati ish beruvchi zimmasiga yuklatilgan.

Shuningdek, Mehnat kodeksida malaka razryadlarini oshirishda yoki yuqoriroq vazifaga ko'tarishda xodishshng ishlab chiqarish jarayonida olgan kasbiy tayyorgarligi hamda umumiy ma'lumoti (o'rta va kas-bxunar, o'rta maxsus yoki oliy ma'lumot) hisobga olinishi mumkin.

3. Ishni ta'lim bilan birga olib borayotgan shaxslar uchun imtiyozlar

Ma'lumki, mamlakatimizda amalga oshirilayotgan islohotlarning bosh maqsadi barkamol insonni tarbiyalash, uning manfaatlarini ro'yobga chiqarish usun tegishli shart-sharoitlar va ta'sirchan mexanizmlarini yaratish, shaxs tafakkuri va dunyoqarashini takomillashtirishga yo'naltirilgan. Xalqimizning boy madaniy va intellektual merosi va umumbashariy qadriyatlar asosida zamonaviy madaniyat, iqtisodiyot, ilmfan, texnika va texnologiya yutukdari negizida kadrlar tayyorlash mukammal tizimining shakllantirilishi O'zbekistonning yangi asrdagi taraqqiyotining muhim sharti sanaladi.

Shu ma'noda, mamlakatimizning 1997 yil 29 avgustida qabul qilingan Kadrlar tayyorlash milliy dasturi muhim ahamiyat kasb etadi⁵⁶.

Mazkur dasturning maqsadi – ta'lim sohasini tubdan isloh qilish, uni o'tmishdan qolgan mafkuraviy qarashlar va sarqitlardan to'liq xalos etish, rivojlangan demokratik davlatlar darajasida, yuksak ma'naviy va axloqiy talablarga

⁵⁵ O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2000 yil 21 sentyabrdagi 360-sonli qarori bilan tasdiqlangan Voyaga etmaganlar ishlari bo'yicha komissiyalar to'g'risidagi Nizomining 17-bandi.

⁵⁶ O'zbekistonning yangi qonunlari. 18-son, 35-bet.

javob beruvchi yuqori malakali kadrlar tayyorlash milliy tizimini yaratishdan iborat.

Dasturda ta'kilanishicha, O'zbekistonda iqtidorli bolalar va o'quvchi yoshlarni qo'llabquvvatlash bo'yicha davlat siyosati sobitqadamlik bilan olib borilmoqsa. Keyingi yillarda bu borada salmoqdi yutuqlarga erishilmoqda. Iste'dodli yigitqizlarni izlab topish, ularning qobiliyati va iste'dodini ro'yobga chiqarish uchun maxsus jamg'armalar tashkil etildi. Qobiliyatli yoshlarni xorijiy mamlakatlardagi etakchi o'quv yurtlari va ilmiy markazlarda o'qitish va stajirovkadan o'tkazish yo'lga qo'yildi.

Bu mamlakatimiz rahbariyatining yoshlar ta'limtarbiyasiga naqadar katta ahamiyat berayotganidan dalolat beradi.

Yurtboshimiz ta'kidlaganidek, bugungi kunda oldimizga qo'ygan buyuk maqsadlarimizga, ezgu niyatlarimizga erishishimizning yangilanishi, hayotimizning taraqqiyoti va istiqboli amalga oshirilayotgan islohotlarimiz, rejalarimizning samarasi, avvalambor, zamon talablariga javob beradigan yuqori malakali, ongli mutaxassis kadrlar tayyorlash muammosi bilan uzviy bog'likdir.

Muhimi shundaki, O'zbekiston mustaqillikka erishgan dastlabki yillardanoq ta'limtarbiya masalasi davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlardan biri sifatida belgilandi. Ana shu siyosatni hayotga tatbiq etish, xususan, ta'lim tizimini tubdan isloh qilish, yoshlarning zamon talablari darajasida bilim olishini ta'minlash borasida qator muhim tadbirlar amalga oshirildi.

Jumladan, 1997 yilning 7 yanvarida davlatimiz rahbari Islom Karimovning tashabbusi iqtidorli yoshlarning chet ellarda ta'lim olishini qo'llabquvvatlash "Umid" jamg'armasining tashkil etilishi mamlakat hayotida katta voqea bo'ldi. Zero, bugungi kunda ko'plab yosh iqtidorli yigitqizlarana shu jamg'arma orqali Amerika Qo'shma SHtatlari, Buyuk Britaniya, Germaniya, Fransiya, YAponiya, Kanada, Italiya kabi dunyoning rivojlangan mamlakatlaridagi nufuzli ta'lim maskanlarida o'qish imkoniyatiga ega bo'ldilar. Ta'kidlash joizki, yoshlarning

xorijiy mamlakatlarda taxsil olishi davlatni moliyaviy yordami bilan amalga oshirilmoqda⁵⁷.

"O'zbekiston Prezidentining "Umid" jamg'armasini tashkil qilish to'g'risida" 1997 yil 7 yanvardagi Farmoni ijrosi ustidan nazoratni amalga oshirish hamda mamlakat tashqarisida ta'lim olayotgan yoshlarni qo'llabquvvatlash bilan bog'liq masalalarni hal etish, davlat, jamoat va nodavlat tuzilmalarida ularning bilimi va salohiyatidan samarali foydalanish maqsadida maxsus ishchi guruh tuzilib, uning zimmasiga quyidagi vazifalar yuklatilgan:

- O'zbekiston yoshlarining chet ellarda, avvalo, "Umid" jamg'armasining yo'llanmasi bo'yicha ta'lim olishi qanday o'tayotganini nazorat qilish;

- yosh mutaxassislarning xorijdagi o'qishi tugagandan keyin ularning bilimi va salohiyatidan iqtisodiyotning ustuvor tarmoqlarida va boshqaruv organlarida samarali hamda maqsadli foydalanish maqsadida ularning taqsimotini tashkil etish;

- xorijda ta'lim olib qaytgan yosh mutaxassislarning mehnat faoliyatining doimiy monitoringini amalga oshirish, ularga munosib mehnat haqi va kasbi bo'yicha o'sishini ta'minlash va hokazolar⁵⁸.

Respublikamiz Prezidentining "Umid" jamg'armasini tashkil etish haqidagi 1997 yil 7 yanvardagi farmoni hamda 1998 yil 18 noyabrdagi farmoyishiga muvofiq, Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan "Umid" jamg'armasi bilan kelishgan holda 1999 yil 5 noyabrda chet ellarda ta'lim olgan yosh mutaxassislarning mehnat faoliyati monitoringi to'g'risida nizom tasdiqlanib, 1999 yil 10 noyabrda Adliya vazirligida 836-son raqam bilan ro'yxatga olingan. Bunday monitoringni tashkil etishdan ko'zlangan maqsad – chet elda ta'lim olgan yosh mutaxassislarning bilimi, tajribasi, malakasi imkoniyati va qobiliyatidan imkon qadar to'liqroq foydalanishga qaratilgan.

Amaldagi qonunchiligimizga binoan ishni ta'lim bilan qo'shib olib borish uchun xodimlarga tegishli sharoitlar yaratib berish ko'zda tugalgan.

⁵⁷ "Xalq so'zi", 2002 yil 4 yanvar.

⁵⁸ "Xalq so'zi", 1998 yil 20 noyabr.

Mehnat kodeksining 383-moddasiga muvofiq, ishlab chiqarishda kasbga doir ta'lim olayotgan, ishlab chiqarishdan ajralmagan holda malakasini oshirayotgan yoki ta'lim muassasalarida o'qiyotgan xodimlarga ishni ta'lim bilan birga qo'shib olib borishi uchun ish beruvchi tomonidan tegishli sharoitlar yaratib beriladi.

Ayni vaqtda amaldagi qonunchilikda ta'lim muassasalarida o'qiyotgan xodimlar uchun imtiyozlar ham belgilangan. Jumladan, ta'lim muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'qib, o'quv rejasini bajarayotgan xodimlar amaldagi mehnat qonunlari va boshqa normativ hujjatlarda belgilangan tartibda ish joyidan haq to'lanadigan qo'shimcha ta'tilga chiqish, qisqartirilgan ish xaftasi sharoitida ishlash va boshqa imtiyozlar olish huquqiga egadirlar. CHunonchi, ta'lim muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'qiyotganlarga yillik ta'tillar, ularning xohishiga ko'ra, imtixonlar va laboratoriya sinovlari, imtixon sessiyasi vaqtiga to'g'rilab berilishi shart (MKning 283-387-moddalari).

Umumta'lim maktablarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda muvaffaqiyatli o'qiyotgan yosh xodimlar uchun o'quv yili davrida bir ish kuniga qisqartirilgan ish xaftasi yoki xafta davomida ish kuni qisqartirilgan bo'lsa, shu kunga muvofiq keladigan miqdorda qisqartirilgan ish soati belgilab qo'yiladi. Qishloq joylaridagi umumta'lim maktablarida o'qiyotganlar uchun esa – ikki ish kuniga qisqartirilgan ish xaftasi yoki xafta davomida ish kuni qisqartirilgan bo'lsa, shu kunga muvofiq miqdorda qisqartirilgan ish soati belgilab qo'yiladi.

Agar olti kunlik ish xaftasi bo'lsa, ish bu maktablarning o'quvchilari o'quv yili mobaynida ko'pi bilan o'ttiz olti ish kuniga yoki shunga muvofiq keladigan miqdordagi ish soati davomida ishdan holi qilib qo'yiladi; besh kunlik ish xaftasi bo'lgan taqdirda, ishdan holi qilinadigan ish kunlari miqdori ish smenasining muddatiga qarab o'zgaradi.

Ishdan holi qilib qo'yilgan vaqt uchun o'quvchilarga asosiy ish joyida oladigan o'rtacha ish haqining 50%i to'lanadi, lekin bu ish haqining belgilangan eng kam miqdoridan kam bo'lmasligi kerak.

Umumiy ta'lim maktablarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ta'lim olayotgan yosh xodimlarga 11-sinfda bitiruvchi imtixonlar topshirish davrida

yigirma ish kundan kam bo'lmagan, 9-sinfda esa sakkiz ish kunidan kam bo'lmagan ta'til beriladi.

Bu davrda ularning asosiy ish joyidagi ish haqi tarif stavkasi yoki oylik maoshi miqdorida saqlanadi.

Mazkur maktablarning 5, 6, 7, 8, 10 va 11-sinflarida ishlab chiqarishdan ajralmasdan ta'lim olayotgan o'quvchilar uchun sinfdan sinfga o'tish imtixonlarini topshirish vaqtida asosiy ish joyidagi ish haqi sakushb qolinganda ishdan holi 45 kun belgilab qo'yilishi mumkin.

Umumiy ta'lim va hunartexnika o'quv yurtlarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'qiyotgan xodimlarning mashg'ulot kunlarida ularni ish vaqtidan tashqari ishlarga jalb qilish taqiklanadi.

Ta'lim olishning kechki shaklidagi xunartexnika bilim yurtlarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda muvaffaqiyatli ta'lim olayotgan yosh xodimlar imtixonlarga tayyorlanish va ularni topshirish uchun yil davomida kamvda o'ttiz ish kuni mobaynida ishdan ozod qilinadi. Bu davrda ularning o'rtacha ish haqi saqlanadi.

Qonunga binoan, Oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlariga kirish imtixonlari topshirishga ruxsat olgan xodimlarga ish haqi saqlanmagan holda ta'til beriladi.

Oliy o'quv yurtlariga kirish imtixonlari topshirishga ruxsat olgan xodimlarga 15 kalendar kun, o'rta maxsus o'quv yurtlariga kiruvchilarga esa 10 kalendar kun davomida ta'til beriladi; o'quv yurti joylashgan erga kelish va qaytib ketish vaqti bu hisobga kirmaydi.

Mehnat qonunlarida oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida kechki va sirtqi bo'limlarida tahsil olayotgan xodimlarga o'qish boshlanishi munosabati bilan belgilangan tartibda haq to'lanadigan o'quv ta'tillari, shuningdek boshqa imtiyozlar berish nazarda tutilgan.

Bu o'quv yurtlarida sirtdan ta'lim olayotgan xodimlarga laboratoriya imtixon sessiyasida qatnashganida o'quv yurti joylashgan erga borishi va u erdan qaytib kelishi uchun yiliga bir marta yo'l kiraning 50%idan kam bo'lmagan qiymati to'lanadi. Mehnat kodeksiga binoan, diplom loyihasini (ishini) tayyorlash va uni

yoklash yoki bitiruv imtixonlarini topshirish uchun borib kelinganida ham shunday miqdorda yo'l kira to'lanadi.

Mehnat kodeksida ijodiy ta'tillar berish ham ko'zda tutilgan.

Chunonchi, ishlab chiqarish va pedagogik faoliyatni ilmiy ish bilan birga qo'shib olib borayotgan shaxslarga nomzodlik yoki doktorlik dissertatsiyalarini yakunlash, shuningdek darsliklar va o'quvslubiy qo'llanmalar yozish uchun asosiy ish joyida o'rtacha oylik ish haqi va lavozimi saqlangan holda ijodiy ta'tillar beriladi. Bunday ta'tillarni berish tartibi va muddatlari mehnat qonunchiligida belgilab qo'yilgan.

Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: “Adolat”, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “Yuridik adabiyotlar publish. 2024. – B.416.
3. Ziyadullaev M.D. Delikt majburiyatlar: Ijtimoiy ta'minotga oid huquqiy muammolar // Monografiya. – Toshkent: TDYUU, 2015.
4. Gasanov M.YU., Sarimsakova G.K. Ish vaqti va dam olish vaqtini tartibga solishning huquqiy muammolari. O'quv qo'llanma. Lotin tilida. –Toshkent: TDYUI nashriyoti, 2010.
5. Kiselev I.YA. Trudovoe pravo Rossii i zarubejnyx stran. Mejdunarodnye normy truda. – Moskva: Eksomo, 2005.
6. Inoyatov A.A. O'zbekiston Respublikasining mehnat huquqi. – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”, 2002.
8. Saydullaev SH. Davlat va huquq nazariyasi. Darslik. – Toshkent: TDYUU, 2018. – 220 bet.
9. Mehnat huquqi. Mualliflar jamoasi. O'quv qo'llanma. – Toshkent: O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi. 2014. - 261 bet.
10. Mehnat huquqi. Darslik. Mas'ul muharrir: prof. M.A.Usmanova. – Toshkent: TDYUU nashriyoti, 2019. – 521 bet.
11. Tursunov I. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga sharh. (Ilmiy - amaliy, moddalar buyicha sharhlar). – Toshkent: “Adolat”, 2018. – B.864.

12. Usmanova M.A. Jalolov SH.R. Maxsadov M.I. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: “O‘zbekiston Respublikasi Milliy gvardiyasi HTI”, 2018. – 582 b.
13. Usmanova M., Tursunov Yu. Mehnat huquqi. Darslik. – Toshkent: TDYUI, 2009.
14. Usmanova M.A. Mehnat sharnomasi. O‘quv qo‘llanma. – Toshkent: TDYUI, 2009.
15. Gusov K.N., Tolkunova V.N. Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik. Ucheb. – Moskva: TK Velbi, Izd-vo Prospekt, 2004. – S.112.
16. O‘zbekiston yuridik ensiklopediyasi. – Toshkent: TDYUI, 2009.
17. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. – Toshkent: TDYUI, 2008.
18. www.iex.uz
19. www.mehnat.uz
20. www.natlib.uz
21. www.ziyonet.com

14-MAVZU: DAVLAT IJTIMOIIY SUG‘RTASI. MEHNAT QONUNCHILIGIGA RIOYA QILINISINI NAZORAT QILISH TARTIBI

Reja:

14.1. Sug‘urta tushunchasi va uning mohiyati.

14.2. Sug‘urtaning vujudga kelishi va rivojlanishi. O‘zbekiston Respublikasida sug‘urtaning shakllanishi.

14.3. Sug‘urta huquqi tushunchasi, uning predmeti, prinsiplari va funksiyalari. O‘zbekiston Respublikasining huquq tizimida sug‘urta huquqining o‘rni.

14.4. Sug‘urtaai davlat tomonidav tartibga solish tushunchasi, uving maqsadlari va o‘rni.

14.5. Sug‘urtavi davlat tomonidav tartibga solishni takomillashtirish.

14.6. Davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqalar tayinlash va to‘lash tartibi.

14.1. Sug‘urta tushunchasi va uning mohiyati

Bozor munosabatlariga asoslangan hozirgi zamon jamiyatini iqtisodiy munosabatlarning alohida turi sug‘urtasiz tasavvur qilib bo‘lmaydi. Jahon iqtisodiyoti ancha katta iqtisodiy talafotlarga olib kelishi mumkin bo‘lgan xavflarga o‘ta ta’sirchandir. Iqtisodiy talafotlar ko‘pincha ishlab chiqarishda foydalaniladigan mashina va uskunalar, texnologiyalar va jarayonlar texnik jihatdan murakkablashishi, yirik shahar konglomeratsiyalarida qimmat obyektlar va inshootlar zich joylashishi, muayyan shaxslarga tegishli mulkiy ne‘matlar qiymati juda kattaligi tufayli kelib chiqadi. Turli tabiiy ofatlar natijasida jahon mamlakatlarining milliy iqtisodiyotlari ko‘ruvchi iqtisodiy zararlar o‘nlab va yuzlab million AQSh dollari bilan o‘lchanadi⁵⁹. Sug‘urta muayyan qiyinchiliklar yuzaga kelgan taqdirda xo‘jalik yurituvchi subyektlarga xavf solishi mumkin bo‘lgan salbiy iqtisodiy oqibatlarni yengillashtirish yoki ularning oldini olish maqsadini ko‘zlaydi.

Sug‘urta butun dunyoda investitsiyalar va investorlar e’tiborini o‘ziga tortuvchi sohalardan biri hisoblanadi. Iqtisodiy jihatdan rivojlangan mamlakatlarda

⁵⁹ Qarang: Teoriya i praktika straxovaniya. Pod red. Turbinoy K. Uchebnoe posobie. – Moskva, 2003. – s.6.

sug'urtaning strategik mavqei shu bilan belgilanadiki, u kutilmagan tabiiy, texnogen va boshqa favqulodda hodisalar yuz bergan hollarda buzilgan mulkiy manfaatlarni tiklashni kafolatlaydi, davlat moliyasining mustahkamlanishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Ijtimoiy munosabatlar va bozor munosabatlari sohasida peshqadam mamlakatlar (AQSh, Yaponiya, Yevropa davlatlari va b.)da sug'urta xalq xo'jaligining eng barqaror hamda jadal rivojlanayotgan tarmoqlaridan biri hisoblanadi. Turli mamlakatlarda sug'urtaning rivojlanishi ko'rsatkichlari ham buni tasdiqlaydi⁶⁰.

Ayrim mamlakatlarda sug'urtaning rivojlanishi

Mamlakat	Aholi jon boshiga yig'iladigan sug'urta badallari eqajmi, ming dollar hisobida	Yalpi ichki mazhsulotda sug'urtaning ulushi, % hisobida
Shveysariya	2,9	8,6
Yaponiya	2.0	8,6
AQSh	2,1	8,7
Lyuksemburg	1,9	7,9
Buyuk Britaniya	1,8	11,4
Nidorlandiya	1,7	8.4
Fransiya	1,5	6,6
Germaniya	m	5,7
Shvetsiya	1,3	M.Y.
Norvegiya	1,3	m.y.
Daniya	1,3	4,8
Irlandiya	1,2	9,1
Belgiya	1,1	5,0
Italiya	0,6	3,0
Vengriya	0,08	2,1
Chexiya	0,07	2,9
Slovakiya	0,05	2.3
Polsha	0,04	1,4
Rossiya	0,02	1.2

Jadvalda keltirilgan ma'lumotlar iqtisodiy jihatdan rivojlangan jamiyat hayotida sug'urtaning o'rnini aks ettiradi.

Bozor iqtisodiyotiga asoslanmagan xo'jalik yuritish tizimida sug'urta yordamchi rol o'ynaydi, chunki ko'rilgan zararni qoplash asosan davlat tomonidan

⁶⁰ Qarang: Kazansov S.K. Osnovi straxovaniya: Uchebnoe posobie. – Ekaterinburg, 1998. – s.101.

tabiiy ofatlarning oqibatlarini tugatishga va boshqa shunga o'xshash maqsadlarga budjetdan mablag'lar ajratish yo'li bilan amalga oshiriladi.

Hozirgi sharoitda O'zbekiston Respublikasida sug'urta bu yerda markazlashtirilgan, ma'muriy buyruqbozlik tizimi hukm surgan yetmish yil mobaynida amal qilgan qonun qoidalaridan tubdan farq qiladigan tamoyillarga asosan rivojlanmoqda. Hozirda davlat tovon to'lashning yagona yoki asosiy manbai bo'lishga harakat qilmaydi. Shu bois moliyaviy kafolatlar tizimining vujudta keltirilishi, shaxslarning mulkiy manfaatlarini himoya qilish mexanizmi tarzida sug'urtaning rivojlanishi zarur va ayniqsa muhimdir.

Xo'sh, sug'urta o'zi nima?

Sug'urta nima muayyan iqtisodiy tadbirlar yoki munosabatlar usulimi, shaklimi, metodimi, majmuimi yoki ularni tartibga solish vositasimi, degan masala sug'urta nazariyasida har xil hal qilinadi. Sug'urta ishi fanida «sug'urta» tushunchasiga ikki xil ta'rif berish amaliyoti shakllangan: iqtisodchilar sug'urtaga iqtisodiy, huquqshunoslar esa huquqiy nuqtai nazardan ta'rif beradilar.

Iqtisodchilarga «sug'urta» tushunchasini «sug'urta fondi» kategoriyasi vositasida yoritish xosdir. V.Q.Rayxer fikricha, sug'urta markazlashtirilgan manbalar ishtirokchilarning badallari hisobiga sug'urta fondi tashkil etish shakli demakdir. Taniqli iqtisodchi V.V.Shixov shunday deb yozadi: *Iqtisodiy kategoriya sifatida sug'urta pul mablag'larining maqsadli fondlarini tarkib toptirish shakllari va usullarini hamda turli kutilmagan favqulodda hodisalar (xavflar) natijasida ko'rilgan zararlarni qoplash, shuningdek fuqarolar hayotida ma'lum voqealar ro'y berganida ularga yordam ko'rsatish uchun yuqorida zikr etilgan fondlardan foydalanishni o'z ichiga oluvchi iqtisodiy munosabatlar tizimidir».

Shundan kelib chiqib, sug'urtaning mohiyati sug'urtalovchi tomonidan sug'urta fondining tarkib toptirilishidir, degan xulosa chiqarish mumkin. Vaholanki, sug'urta tashkiloti tomonidan tuziladigan sug'urta fondi o'z holicha faqat mazkur tashkilot sug'urta to'lovlarini amalga oshirish majburiyatini bajarishini ta'minlovchi bir vosita, xolos.

Huquqiy nuqtai nazardan sug'urta fondi hech qanday ahamiyatga ega emas, chunki sug'urtalovchi sug'urta shartnomasidan kelib chiqadigan o'z majburiyatlari yuzasidan o'ziga tegishli barcha molmulk bilan javobgar bo'ladi. Binobarin, shartnoma tarafi sug'urtalanuvchiga sug'urtalovchi sug'urta to'voni yoki sug'urta pulini qaysi molmulk hisobidan to'lashi mutlaqo ahamiyatsizdir. Sug'urtaning mazkur jihatini tavsiflashda adabiyotlarda sug'urtalovchi tomonidan to'plangan sug'urta badallarining yetarli emasligi uni sug'urtalanuvchi ko'rgan zararni qoplashdan ozod etmasligi ta'kidlanada. Sug'urta faoliyatining tadbirkorlik turi sifatidagi xususiyati sug'urtalovchining yuyaaga kelish sabablari va miqdoriga ko'ra oldindan aytib qo'yilgan zararni shu jumladan o'z manbalari hisobidan ham qoplash majburiyati bilan belgilanuvchi muayyan darajada tadbirkorlik xavfi mavjudligidan iboratdir.

Sug'urta sug'urtalovchi bilan sug'urtalanuvchi o'rtasidagi muayyan iqtisodiy munosabatdir, Mazkur munosabat doirasida sug'urtalovchi sug'urta hodisasi yuz bergunga qadar sug'urta to'lovini amalga oshirish majburiyatini oladi. Ammo sug'urta fondini tarkib toptirish, taqsimlash va undan foydalanish masalalari sug'urta doirasidan tashqarida yotadi va sug'urtalovchi sug'urtalanuvchi oldida mazkur fondii tarkib toptirish bilan bog'liq hech qanday majburiyat olmaydi. Sug'urta munosabatining o'zini tartibga soluvchi O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksida ham sug'urta fondlari to'g'risida so'z yuritilmagan. Shu sababli sug'urta munosabati sug'urtaning ko'rib chiqilayotgan ta'riflaridan anglashiladigan sug'urta fondlarini tarkib toptirish va ulardan foydalanish borasidagi munosabat emas. Bu sug'urta mukofoti tarzidagi haq evaziga sug'urtalovchi tomonidan sug'urtalanuvchiga sug'urta himoyasi xizmatlari ko'rsatilishi bilan bog'liq munosabatdir.

Sug'urta tushunchasiga rasmiy ta'rif "Sug'urta faoliyati to'grisida"gi Qonuniing 3-moddasida berilgan: «Sug'urta deganda yuridik yoki jismoniy shaxslar to'laydigan sug'urta mukofotlaridan shakllantiriladigan pul fondlari hisobidan muayyan voqea (sug'urta hodisasi) yuz berganda ushbu shaxslarga

sug'urta shartnomasiga muvofiq sug'urta tovonini (sug'urta pulini) to'lash yo'li bilan ularning manfaatlarini himoya qilish tushuniladi».

Sug'urta munosabatlarining qonunda mustahkamlangan ta'rifi sug'urta haqidagi hozirgi qarashlarga to'la mos keladi.

Sug'urta jismoniy yoki yuridik shaxs ko'rgan zararlarni ularni ko'plab shaxslar (sug'urta majmui) o'rtasida taqsimlash orqali qoplash usulidir. Zararlar sug'urta tashkiloti (sug'urtalovchi) ixtiyoridagi sug'urta fondi mablag'lari hisobidan qoplanadi. Sug'urtaga obyektiv ehtiyoj shu bilan belgilanadiki, zararlar ko'pincha inson nazorat qila olmaydigan vayronkor omillar (tabiiy ofatlar) oqibatida yuzaga keladi, hech kimning fuqaroviy huquqiy javobgarligiga sabab bo'lmaydi. Mazkur holatda ko'rilgan zararlarni birovdan undirishning iloji bo'lmaydi va ular jabrlanuvchining molmulki doirasida qoladi. Oldindan tuzilgan sug'urta fondi zararni qoplash manbai bo'lishi mumkin. Sug'urtalanuvchi va sug'urtalovchi o'rtasidagi huquqiy munosabatlar bilan nazarda tutilgan sug'urta hodisalari (xavflari) pulga katta ehtiyoj tug'dirgan taqdirdagina sug'urtalash maqsadga muvofiqdir. Masalan, bunday ehtiyoj tug'ilgan jismoniy shaxs, qoida tariqasida, o'z turmush darajasini sezilarli darajada chegaralamasdan uni o'z mablag'lari hisobidan qoplay olmaydi.

Ayni vaqtda, V.I.Serebrovskiy ta'kidlab o'tganidek sug'urtani o'zo'zini sug'urtalashdan farqlash zarur. O'zo'zini sug'urtalashda xo'jalik yurituvchi subyekt ma'lum miqdordagi turdosh mulkiy obyektlar (zavodlar, kemalar va h.q) egasi har yili o'z daromadlarining bir qismi ko'rsatilgan obyektlarga baxtsiz hodisalar natijasida yetkazilishi mumkin bo'lgan zararni qoplash uchun mo'ljallangan alohida sug'urta fondiga yo'naltiradi. Sug'urtalashda bir qancha xo'jaliklar hisobidan amalga oshiriladigan zararni qoplash o'zo'zini sug'urtalashda bitta sug'urtalovchi hisobidan amalga oshiriladi⁶¹.

Sug'urta munosabatlari sug'urta fanining obyektini tashkil etadi. Bu fan sug'urtaning fundamental nazariyalarini umumlashtiradi. Mazkur nazariyalar

⁶¹ Qarang: Serebrovskiy V.I. Izbraniye trudi po nasledstvennomu i straxovomu pravu. – Moskva: «Statut», 1997. – 275 str.

sug'urtaning iqtisodiy mohiyati, funksiyalari, rolini va hozirgi jamiyatda u qo'llaniladigan sohalarni ko'rib chiqadi. Sug'urta fani sug'urta atamalari mazmunini, sug'urtaning tasniflanishini, sug'urta tashkilotlari tizimini tuzishning tashkiliy prinsiplarini, sug'urta tariflarini hisoblash metodikasini, har bir sug'urta turining eng muhim shartlarini, ko'rilgan zararni va unga to'lanadigan sug'urta tovonini aniqlash, sug'urta operatsiyalarini iqtisodiy tahlil qilish va rejalashtirish metodikasini, qayta sug'urtalash masalalarini o'rganadi.

Shundan kelib chiqib, sug'urtani quyidagicha ta'riflash mumkin.

Sug'urta sug'urta mukofoti tarzidagi haq evaziga sug'urtalanuvchiga (sug'urta qildiruvchiga) moddiy jihatdan sug'urta hodisasi yuz bergan holda amalga oshiriladigan sug'urta to'lovlarida, shuningdek shartnoma va qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa to'lovlarda ifodalanadigan sug'urta himoyasi xizmatlarini ko'rsatish bo'yicha sug'urtalovchi va sug'urtalanuvchi o'rtasidagi munosabat demakdir.

Shunday qilib, sug'urta jamiyatda yuz bergan ko'ngilsiz voqealar va hodisalar oqibatida ko'rilgan iqtisodiy talofotlar va zararlarni mumkin qadar kamaytirish va tugatishning muhim usulidir. Hozirgi jahon sug'urta bozorining jami aylanmasi 2,4 trln. AQSh dollaridan ortiqdir. Uzoq tarixga ega bo'lgan sug'urta hozirgi zamon iqtisodiyotida ijtimoiy ishlab chiqarish jarayonining uzluksizligini ta'minlovchi asosiy kafolatchi va barqarorlashtiruvchi vazifasini bajaradi, jismoniy va yuridik shaxslar ko'rgan zararlarni qoplanishini ta'minlaydi. Hozirgi jahon sug'urta bozori milliy sug'urta bozorlarining oddiy majmui emas. Jahon savdo tashkiloti tizimiga kiruvchi boshqa mamlakatlarning bozorlariga chiqish imkoniyatiga ega bo'lgan turli mamlakatlarning sug'urtachilari xalqaro qayta sug'urtalash tizimidan foydalanib, jahoniing barcha mamlakatlarida to'plangan ijtimoiy boylikni saqlash va o'rini to'ldirish iqtisodiy funksiyasini bajarmoqdalar. Jahoniing ayrim mamlakatlarida yirik zararlarni ko'rilgan hollarda sug'urta tovonini to'lashda ko'pincha boshqa mamlakatlarda va qit'alarda ro'yxatga olingan sug'urtachilar va qayta sug'urtalovchilar ishtirok etadilar⁶².

⁶² Qarang: Teoriya i praktika straxovaniya. Pod red. Turbinoy K. Uchebnoe iosobie. – Moskva, 2003. – s.7.

Sug'urtaning mohiyatini tushunish va uning turlarini aniqlash ko'p jihatdan sug'urtaning vazifasi va maqsadlariga bog'liqdir.

Sug'urtaning mohiyati sug'urtalanuvchi (sug'urta qildiruvchi)ning mavjudlik sharoitlarini himoya qilish sug'urta himoyasi xizmatlarini ko'rsatishdan iborat.

Bu haqda D.Bland shunday deb yozadi: «Sug'urtalovchi moddiy ahvolni himoya qiladi, uning egasiga zararlarni qoplash uchun resurslar beradi yoki ruhi va tanasi yo sog'likni tiklash, yo uni nogiron sifatida qulay sharoitda saqlash uchun muayyan xarajatlarni taqozo etuvchi shaxsni qo'llab quvvatlaydi»⁶³.

Shunday qilib, sug'urtalanuvchi, sug'urta munosabatiga kirishib, nafaqat sug'urta hodisasi natijasida ko'rishi mumkin bo'lgan talafot va zararlarni bartaraf etishga yordam beruvchi sug'urta to'lovini olish va nafaqat sug'urta hodisasi yuz bergan taqdirda sug'urta to'lovi amalga oshirilishini yuridik jihatdan kafolatlovchi sug'urtalovchining majburiyati uchun, balki himoyalanganlik hissiga ega bo'lish uchun ham haq to'laydi va bu unga ruhiy xotirjamlik baxsh etadi, unda o'z kelajagiga bo'lgan ishonchni mustahkamlaydi⁶⁴.

Sug'urtaning funksiyalari sug'urta mohiyatini ifodalovchi uning asosiy faoliyat yo'nalishlari demak

Birinchi funksiya – sug'urta kompaniyalari o'z zimmasiga oluvchi xavflarni qoplash uchun maxsus pul mablag'lari fondini tarkib toptirish. Mazkur fond ham majburiy, ham ixtiyoriy tartibda tuzilishi mumkin. Davlat iqtisodiy va ijtimoiy vaziyatdan kelib chiqib, mamlakatda sug'urta ishining rivojlanishini tartibga soladi.

Maxsus sug'urta fondini tarkib toptirish funksiyasi sug'urtaning barqarorligini ta'minlovchi, to'lovlar va tovonlarni kafolatlovchi zaxira fondlari tizimida amalga oshiriladi. Agar tijorat banklarida aholi mablag'lari, masalan, omonatlarining jamlanishi faqat jamgarish negiziga ega bo'lsa, sug'urta maxsus sug'urta fondini tarkib toptirish funksiyasi orqali xavfga asoslangan jamg'arish negiziga ega bo'ladi. Ma'naviy jihatdan sug'urta jarayonining har bir ishtirokchisi, aytaylik

⁶³ Bland D. Straxovanie: Prinsipi i praktika. – Moskva, 1998. – s.31.

⁶⁴ Qarang: Xudiyakov A.I. Straxovoe pravo. Sankt-Peterburg, 2004. – s.36.

hayotni sug'urta hilishda baxtsiz hodisa yuz bergan holda va shartnomaning amal qilish muddati tugaganidan keyin moddiy haq olishga ishonchi komil bo'ladi. Mulkiy sug'urtda maxsus sug'urta fondini tarkib toptirish funksiyasi orqali nafaqat nobud bo'lgan yoki shikastlangan molmulk qiymatini sug'urta shartnomasida aytib qo'yilgan sug'urta pullari va shartlari doirasida qoplash muammosi hal qilinadi, balki nobud bo'lgan yoki shikastlangan molmulk qiymati qisman yoki to'liq qoplanishi uchun shart sharoitlar ham yaratiladi.

Maxsus sug'urta fondini tarkib toptirish funksiyasi orqali vaqtincha bo'sh turgan mablag'larni banklarga va boshqa tijorat tuzilmalariga joylashtirish (investitsiya qilish), pul mablag'larini ko'chmas mulkka joylashtirish, qimmatli qog'ozlar sotib olish muammosi ham hal qilinadi. Bozor iqtisodiyoti rivojlanishi bilan sug'urtada vaqtincha bo'sh turgan mablag'lardan foydalanish mexanizmi ham takomillashib va kengayib boradi, maxsus sug'urta fondini tarkib toptirish funksiyasining ahamiyati ortadi.

Sug'urtaning ikkinchi funksiyasi – ko'rilgan zararni qoplash va fuqarolarni moddiy ta'minlash. Ko'rilgan mulkiy zararni qoplash huquqiga faqat sug'urta fondini tarkib toptirishda qatnashgan jismoniy va yuridik shaxslargina egadir. Jismoniy va yuridik shaxslar tomonidan ko'rilgan zararni mazkur funksiya orqali qoplash mavjud mulkiy sug'urta shartnomasi doirasida amalga oshiriladi. Zararni qoplash tartibi sug'urta kompaniyalari tomonidan sug'urta shartnomasi shartlaridan kelib chiqib belgilanadi va davlat tomonidan tartibga solinadi (sug'urta faoliyatini litsenziyalash). Sug'urta himoyasining iqtisodiy jihatdan zarurligi mazkur funksiya vositasida obyektiv tarzda amalga oshiriladi.

Sug'urtaning uchinchi funksiyasi – sug'urta hodisasining oldini olish va ko'rilishi mumkin bo'lgan zararni mumkin qadar kamaytirish keng choratadbirlar majmuini, shu jumladan baxtsiz hodisalar va tabiiy ofatlarning salbiy oqibatlariga yo'l qo'ymaslik yoki ularni kamaytirish tadbirlarini moliyalashtirishni nazarda tutadi. Mazkur funksiya sug'urta qildiruvchiga huquqiy ta'sir ko'rsatishni ham o'z ichiga oladi. Bu tuzilgan sug'urta shartnomasi shartlarida belgilab qo'yiladi va sug'urta qildiruvchi sug'urtalangan molmulkni avaylab asrashini nazarda tutadi.

Sug'urtalovchi sug'urta hodisasi yuz berishining oldini olish va ko'rilishi mumkin bo'lgan zararni mumkin qadar kamaytirish bo'yicha amalga oshiradigan choratadbirlar preventiv choratadbirlar deb ataladi. Mazkur funksiyani amalga oshirish maqsadida sug'urtalovchi ogohlantirish tadbirlarining alohida pul mablag'lari fondini tarkib toptiradi.

14.2. Sug'urtaning vujudga kelishi va rivojlanishi. O'zbekiston respublikasida sug'urtaning shakllanishi

Sug'urta qachon vujudga kelgan degan masalaga nisbatan har xil yondashuvlar mavjud. Ayrim tadqiqotchilarning fikricha, sug'urta ibtidoiy jamoa zavolga yuz tutgan davridayoq vujudga kelgan va keyinchalik ijtimoiy ishlab chiqarish, odamlar hayot faoliyatining ajralmas qismiga aylangan. Ular mehnatning oson bo'linadigan turdosh mahsullari, g'alla, boshqa oziq ovqat mahsulotlari gamlamalarini vujudga keltirish va taqsimlash bilan bog'liq natural sug'urtani sug'urtaning dastlabki shakli deb hisoblaydi. Sug'urta g'amlamalari yo ko'ngilsiz hodisa (sug'urta hodisasi) sug'urtaning muayyan ishtirokchilariga zarar yetkazganidan keyin, yo hosil o'rimi oxirida jon boshiga yoki barcha ishtirokchilarning teng ulushi asosida vujudga keltirilgan. Mazkur sug'urta shakli muhim rol o'ynagan, ammo sug'urta himoyasini qo'llash sohasini mehnatning oson bo'linadigan turdosh shakllari bilan cheklagan. Shunga qaramay, biz G.F.Sherstenevichning quyidagi fikriga qo'shilamiz: «ehtiyot shart zaxira kapitalini tarkib toptirish maqsadida oziqovqat mahsulotlarini g'amlashning sug'urta g'oyasiga mutlaqo aloqasi yo'q, chunki bu yerda asosiy belgi ko'rilgan zararni xo'jaliklar o'rtasida taqsimlash mavjud emas»⁶⁵.

Boshqa tadqiqotchilarning fikricha, hozirgi sug'urtaning ilk shakllari tugab borayotgan quldorlik tuzumi davrida paydo bo'lgan. Hayotni birgalikda sug'urta qilishning ilk shakli Qadimgi Rimda, turli ahamiyatga molik kollegiyalarda (o'zaro yordam yoki umumiy manfaatdorlikka asoslangan jamiyatlarda) vujudga keldi. Kollegiya a'zolari kirish badali va oylik badallar to'lar, kollegiya a'zosi vafot

⁶⁵ Braginskiy M.I. Dogovor straxovaniya. – Moskva, 2000. – s.7.

etgan taqdirda, uning merosxo'rlariga dafn etish xarajatlariga 300 sestersiy⁶⁶ to'lanar edi. Keyinchalik vafot etgan kollegiya a'zosining oilasiga yordam tariqasida ma'lum miqdorda pul ham ajratila boshlandi⁶⁷.

Germaniyada o'rta asrlarda Rim kollegiyalari g'oyasi savdogarlar gildiyalarining, so'ngra esa sexlarning faoliyatida o'z ifodasini topdi va rivojlantirildi. Bu yerda sug'urta tovarlarni yo'lda himoyalash uchun ham, kasallik o'lim bilan bog'liq hollarda o'zaro yordam tariqasida ham nazarda tutilar edi.

Sug'urta bilan tadbirkorlik faoliyatining bir turi sifatida shug'ullanuvchi ixtisoslashgan tashkilotlarning paydo bo'lishi sug'urtaning rivojlanishida sifat jihatidan yangi bosqich bo'ldi. Mazkur jarayon XIV asrda Italiyada, O'rtayer dengizi qirgoqlarida savdoda hukm surgan dengiz sug'urtasida "dengiz zayomi"dan boshlandi. Ushbu zayomning mohiyati shundan iborat ediki, kemani fraxt qilgan savdogar (sarmoyador) kema egasiga muayyan shartlarda zayom tariqasida pul berar edi. Agar kema dengizda halokatga uchrasa, sarmoyadorning puli kema egasiga o'tardi. Kema ziyonzahmatsiz qaytib kelgan taqdirda, kema egasi zayom tariqasida berilgan puldan foydalanishdan olingan daromadining katta qismini sarmoyadorga mukofot tarzida to'lardi. Bu mukofot ba'zan zayom miqdoridan bir necha baravar ko'p bo'lardi.

Keyinchalik sarmoyador bilan kema egasi o'rtasidagi munosabatlar teskari tus oldi: endi kema egasi sarmoyadorga ma'lum miqdorda pul to'lar, agar kema manzilga ziyonzahmatsiz yetib borsa, kema egasi bu pulni boy berardi; kema halokatga uchragan taqdirda esa sarmoyador kema egasi ko'rgan zararni qoplashi lozim edi.

Vaqt o'tishi bilan sarmoyadorning mazkur funksiyalarini savdo firmalari o'z zimmasiga oldi. Ular maklerlar yordamida kema egalari bilan kemalarni sug'urta qilish shartnomalari tuza boshladi. Kemalar, ularning ishonchliligi, ekipajlar va dengiz yo'llaridagi xavfxatarlar haqidagi barcha ma'lumotlar savdo birjalarida jamlanardi va xavflarni baholash, oqilona sug'urta tariflari belgilashga yordam

⁶⁶ Qadimgi Rimdagi pul birligi.

⁶⁷ Qarang: Vobliy K. Osnovi ekonomiki straxovaniya. – Moskva, 1995. – s.11.

berardi. Shu tariqa tijorat sug'urtasi vujudga keldi. "Sug'urta polisi" tushunchasi ham shu davrda paydo bo'ldi.

Sug'urta huquqini tizimga solish borasidagi birinchi muvaffaqiyatli urinish 1681 yilda, Fransiya Lyudovik XIV qirolligi davrida dengiz sug'urtasi qoidalarini belgilovchi maxsus farmon (ordonans) chiqarilganidan so'ng yuz berdi. Keyinchalik mazkur farmon qoidalarining bir qismidan Napoleon I Savdo kodeksini (1807 y.) tayyorlashda foydalanildi. O'z navbatida, Yevropaning boshqa mamlakatlari mazkur kodeksdan o'z milliy qonunchiligida namuna sifatida foydalandi⁶⁸.

AQSHda birinchi sug'urtalovchilar, sug'urta maqsadlarida tuzilgan mustaqil yuridik shaxslar sifatida, 1720 yilda paydo bo'ldi.⁶⁹ AQSHda sug'urtani o'zlashtirishning dastlabki davri juda tez kasodga uchragan va iste'molchilarni sarosimaga solgan ko'p sonli "bir kunlik" kompaniyalar paydo bo'lishi bilan bog'liq. Bu Parlament tomonidan korporativ manfaatlarni sug'urtalash bo'yicha sug'urta operatsiyalariga monopoliya huquqini ikki sug'urta kompaniyasi The London Assurance Corporation va The Royal Exchange Assurance Corporation ga berish to'grisida qaror qabul qilinishiga olib keldi (mazkur kompaniyalar AQSHda hozirgacha sug'urta faoliyatini olib boradi). O'sha davrda Shimoliy Amerika qit'asida sug'urta faoliyati bilan asosan Buyuk Britaniya sug'urta kompaniyalarining filiallari va bo'limlari shugullanar edi. Ammo milliy iqtisodiyotning o'sishi bilan bog'liq ehtiyojlar milliy sug'urta kompaniyalari tuzilishiga olib keldi. 1752 yilda B.Franklin Filadelfiyada yong'indan sug'urtalash bo'yicha dastlabki sug'urta kompaniyalaridan biri The Philadelphia Contributionship kompaniyasining ta'sischilaridan biri bo'ldi. Aksiyadorlik jamiyati shaklida tuzilgan birinchi sug'urta jamiyati 1794 yilda paydo bo'ldi, hayotni sug'urta qilish bo'yicha birinchi ixtisoslashgan jamiyat 1759 yilda ta'sis etildi.

⁶⁸ Qarang: Teoriya i praktika straxovaniya. Pod red, Turbinoy K.E. Uchebnoe posobie. – Moskva, 2003. – s.7.

⁶⁹ Qarang: D. Bickethaupt. General Insurance, IRWIN, Illinois, 1983. - 73 b.

Sug'urtaning rivojlanishida muhim rol o'ynagan navbatdagi bosqich XVII asr oxiri XVIII asr boshida, Angliyada ehtimollik nazariyasi va aholi o'limi darajasi jadvallari paydo bo'lishi bilan ro'y berdi. Ilmiy bilim sohasidagi ushbu yutuqlar hayotni sug'urta qilish shartlarini materialistik nuqtai nazardan asoslash uchun zamin hozirladi. Kapitalizm va mashinada ishlab chiqarishning rivojlanishi shu davrda sug'urta jadal sur'atlarda rivojlanishi uchun obyektiv shart-sharoitlar yaratdi. Ishlab chiqarishda qimmatbaho texnikaning ko'pligi, tovar ishlab chiqarish xarajatlarining kattaligi, raqobat yoki avariya, yong'in, ishlab chiqarishning to'xtab qolishi natijasida iqtisodiy talafotlar ko'rish ehtimoli korxonalarning molmulkini sug'urta qilishni taqozo etar edi.

Ishchi va xizmatchilarda bitta tirikchilik manbai (mehnat haqi)ning mavjudligi va ishsizlik natijasida uni yo'qotishi mumkinligi, baxtsiz hodisa yuz berishi, nogiron bo'lib qolish ehtimoli ishchilarni sug'urtalash ehtiyojini yanada kuchaytirardi.

XVIII asr o'rtalaridan sug'urta sohasida sug'urtaning yangi yangi usullari ishlab chiqildi, mavjud usullar (shu jumladan kompleks dengiz sug'urtasi, qishloq xo'jalik sug'urtasi) esa tobora kengroq qo'llanila boshlandi. XIX asrning ikkinchi yarmidan davlat sug'urta faoliyatiga aralasha boshladi, sug'urtani davlat tasarrufiga o'tkazish va monopoliyalashtirish amalga oshirildi (Italiya, Urugvay), shuningdek sug'urta faoliyati qonun; yo'li bilan tartibga solindi. XX asr boshida iqtisodiy jihatdan rivojlangan mamlakatlar (Angliya, Germaniya, Shveysariya, Italiya)da ishchilarni davlat tomonidan sug'urta qilish, XX asrning 20yillarida esa ishsizlikdan majburiy sug'urta qilish tartibi joriy etildi⁷⁰.

O'zbekiston Respublikasida sug'urtaning vujudga kelishi va rivojlanishi H.Sobirov, K.Rashidov, R.Bekkin kabi olimlarning asarlarida tavsiflangan. H.Sobirov o'zining «Sug'urta» kitobida respublikamizdagi sug'urta ishi to'grisida so'z yuritadi. U O'zbekiston hududida sug'urta ishi Rossiya O'rta Osiyoni bosib olishi bilan, bu yerda kapitalistik sug'urta monopoliyalarining filiallari va bo'limlari tashkil qilinishi natijasida vujudga kelganini qayd etadi. Mazkur

⁷⁰ Qarang: Shixov A.K. Straxovanie. – Moskva, 2000. – s.24.

muassasalar davlat idoralarinmng binolarini, paxta va yog‘ zavodlari, ulgurji savdo, transport korxonalarini asosan yong‘in hamda boshqa falokatlardan sug‘urta qilganlar. Shaxsiy sug‘urtaga asosan rus millatiga mansub kishilar jalb etilgan. Sug‘urta hujjatlari rus tilida rasmiylashtirilgani, sug‘urta tushunchasi diniy tushunchalarga mos kelmagani sababli mahalliy aholi sug‘urtaga kam tortilgan⁷¹.

R.I.Bekkin esa, sug‘urtalovchi va sug‘urtalanuvchi o‘rtasidagi munosabat islom dini paydo bo‘lgan davrdanoq muayyan shaklda mavjud bo‘lgan»⁷² deb ta’kidlaydi. So‘zining davomida muallif diya (xun haqi)ni birgalikda sug‘urta qilishning ilk shakli deb ko‘rsatadi. Zakot solig‘ida ham u shunga o‘xshash tamoyillarni ko‘radi. Ya’ni, birgalikda sug‘urta qilish va ijtimoiy sug‘urta tarzidagi sug‘urta munosabatlari islomdan oldingi davrda ham mavjud bo‘lgan va Paygambar tomonidan islom diniga muvofiq amallar sifatida mustahkamlab qo‘yilgan, deb aytish mumkin.

K.K.Rashidov shariat qonunlarida yuk tashuvchining mazkur faoliyatga nisbatan fuqarolik javobgarligi masalalari nazarda tutilgan, deb ta’kidlaydi va «agar ot yo‘lda birovga zarar yetkazsa, uning egasi mazkur zararni qoplashi kerak.», degan qoidani misol qilib keltiradi.

Shunday qilib, sug‘urtaning ilk shakllari islom dini tarqalishi bilan O‘rta Osiyo hududiga ham kirib kelgan bo‘lsa kerak. Sug‘urtaning qonun yo‘li bilan mustahkamlanishi masalasiga kelsak bu hodisa 1924 yilda ro‘y berdi. Shu yili O‘zbekiston hukumatining farmoniga binoan Moliya xalq komissarligi tarkibida sug‘urta boshqarmasi tuzildi. Uning faoliyati doirasiga xususiy korxonalar va dehqon xo‘jaliklariga tegishli molmulkni sug‘urtalash kirar edi. 1925 yil 18 sentabrda SSSR MIQ va XKK qarori bilan SSSRda davlpt sug‘urtasi to‘g‘risidagi Nizom tasdiqlandi. Ushbu Nizomning 1-moddasida sug‘urtaning barcha turlariga davlat monopoliyasi o‘rnatilishi belgilab qo‘yildi. Shu sababli Rossiya O‘zbekistonda to‘plangan sug‘urta badallari hisobidan tarkib topgan sug‘urta fondining anchagina qismini markazlashtirilgan respublikalararo fondlar vositasida

⁷¹ Qarang: Shixov A.K. Straxovanie. – Moskva, 2000. – s.24.

⁷² Bekkim R.I. Straxovanie v musulmanskom prave: teoriya i praktika. – Moskva, 2001. –s.33.

ittifoq mablag'lariga aylantirdi. Biroq, shunga qaramay, sug'urta hisobidan respublika ishlab chiqarishiga yetkazilgan zararlar ma'lum miqdorda qoplandi. 1966 yilda Toshkentda sodir bo'lgan zilzila oqibatlarini tugatish jarayonida bizga sobiq respublikalar va boshqa mamlakatlar ham jiddiy yordam uyushtirdilar⁷³.

Respublikamiz mustaqillikni qo'lga kiritishi bilan sug'urta sohasida ham katta o'zgarishlar ro'y berdi.

So'nggi yillarda milliy sug'urta bozorining rivojlanishi asosan sug'urtalovchilar soni jadal sur'atlarda ko'payishi va yalpi sug'urta mukofoti hajmi ancha oshishi bilan tavsiflanadi. Monopoliyaga asoslangan davlat sug'urta tizimidan bozor munosabatlariga o'tildi. Bugungi kunda ikki mingga yaqin sug'urtachi sug'urta bozorining subyektlari hisoblanadi. Sug'urta (keyinchalik sug'urta faoliyati) to'g'risida Qonun qabul qilindi, unda mamlakatimizning o'ziga xos xususiyatlari hisobga olindi. G'arb sug'urta kompaniyalari bilan hamkorlik kuchaydi, ularning ishtirokida qo'shma sug'urta kompaniyalari tuzildi, mamlakatimizning sug'urta tashkilotlari jahon sug'urta bozoriga kirdi. Investitsiya mablag'lari hisobiga sug'urta tashkilotlarining moliyaviy holati yaxshilandi, chet el qo'yilmalari tufayli sug'urta tashkilotlarining vositachilik roli yanada kuchaydi. Korxonalar banklardan olgan kreditlarni o'z vaqtida qaytarishi bilan bog'liq sug'urta faoliyati kengaydi, bu qoida qishloq xo'jalik korxonalariga ham tatbiq etildi. Majburiy sug'urta doirasi oldingi yillarga nisbatan toraydi, ixtiyoriy sug'urta doirasi esa kengaydi. Majburiy sug'urta, ayniqsa, qishloq xo'jalik korxonalariga nisbatan kamaydi, ixtiyoriy sug'urtada banklarning roli ortdi. Mustaqillik yillarida sug'urtaning yangi turlari shakllandi, masalan, bahsli molmulkni sug'urtalash bo'yicha maxsus dastur qabul qilindi. Sug'urta bilan bog'liq solik imtiyozlari ancha ko'paydi. 2002 yil 31 yanvarda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining sug'urta munosabatlarini yanada erkinlashtirish choratadbirlari to'g'risidagi farmoni e'lon qilindi⁷⁴. Ushbu farmonga binoan barcha sug'urta tashkilotlari uch

⁷³ O'zbekiston Respublikasi hududidagi sug'urta tarixi haqida mufassalroq Qarang: Abdullaeva N.N. Stanovlenie i razvitie straxovogo instrumenta v Respublike Uzbekistan. Aktualnye problemi sovremeniogo grazhdanskogo prava. Tom 2. Almati, 2001. – S.63-66.; Sobirov H. Sug'urta. T.. Mehnat, 1998. – S.20-21.

⁷⁴ Qarang: O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2002 yil 31 yanvardagi «Sug'urta bozorini yanada erkinlashtirish va rivojlantirish choratadbirlari to'g'risida»gi Farmonining birinchi bandi.

yil muddatga daromad solig'idan ozod qilindi. Natijada biznesni sug'urta qilishga ham, ijtimoiy sug'urta dasturlariga ham ajratmalar miqdori ancha ko'paydi, shuningdek yigiluvchi sug'urta badallari hajmi oshdi, ayni vaqtda, majburiy sug'urta ulushi kamaydi, ixtiyoriy sug'urta ulushining esa ko'payishi qayd etildi.

Hozirgi zamon sug'urtasi ko'p jihatdan «ijtimoiy xavflar», ya'ni javobgarlikning har xil turlarini sug'urta qilish bilan bog'liq. Bunda sug'urta to'voni jabrlanuvchiga to'lanadi. Avtomobil egalari, tovar ishlab chiqaruvchilar va ish beruvchilarning javobgarligini sug'urta qilish, atrof muhitga zarar yetkazganlik uchun javobgarlikni sug'urta qilish ayniqsa ko'p tarqalgan.

Ko'rib turganimizdek xavfni boshqa shaxsga o'tkazish alomatlariga ega sug'urta operatsiyalari Yevropaning turli mamlakatlarida ko'p asrlik tarixga ega bo'lsada, sug'urta, xavfni boshqarish usuli sifatida (bunda savdosotiq yoki ishlab chiqarish operatsiyasiga, hayot faoliyatiga xos bo'lgan xavf ushbu maqsadda ixtisoslashgan tashkilot shaklida tuzilgan boshqa shaxsga o'tkaziladi) uncha uzoq tarixga ega emas⁷⁵.

Bozor iqtisodiyotiga o'tayotgan mamlakatlarning sug'urta bozorlari, shu jumladan O'zbekiston Respublikasining sug'urta bozori ham endigina shakllanmoqda. Asosiy muammosi sug'urtachilar sarmoyasining kamligi, bozor iqtisodiyoti sharoitida sug'urtaning ommaviy turlarini amalga oshirish borasida tajriba va bilimning yo'qligi bo'lgan rivojlanmagan sug'urta bozorlari davlat tomonidan yanada faolroq tartibga solishni taqozo etadi. Ayni vaqtda, Markaziy va Sharqiy Yevropa mamlakatlarining rivojlanish dinamikasi oqilona davlat siyosati sug'urtaga yuqorida zikr etilgan ijtimoiy ahamiyatga molik funksiyalarning bajarilishini ancha tez ta'minlash imkonini berishini ko'rsatadi.

⁷⁵ Qarang: Teoriya i praktika straxovaniya. Pod red. Turbinoy K.E. Uchebnoe posobie. – Moskva: 2003. – S. 9.

14.3. Sug'urta huquqi tushunchasi, uning predmeti, prinsiplari va funksiyalari. o'zbekiston respublikasining huquq tizimida sug'urta huquqining o'rni

Sug'urta huquqining mavjudligi va huquq tizimida uning o'rni to'g'risidagi masala hanuzgacha qizg'in bahslarga sabab bo'lib kelayotir. Uni qarab chiqish mazkur masalani tadqiq qilish bilan shug'ullanadigan huquqshunos olimlar bevosita to'qnash keluvchi bir qancha umumnazariy muammolar bilan bog'liq.

Huquq tizimi, obyektiv hodisa sifatida, yuridik normalarning birlashishi va tabaqalanishini aks ettiruvchi ichki tuzilish (struktura)dan iborat, deb hisoblanadi⁷⁶. Yuridik normalar, huquqiy institutlar va huquq tarmoqlari mazkur tuzilmaning tarkibiy qismlaridir. Huquqiy norma (rasman belgilangan xulqatvor qoidasi) huquq tizimining birlamchi unsuri hisoblanadi.

O'z navbatida, huquq instituti huquq tarmog'i tarkibida muayyan munosabatlarni tartibga soluvchi yuridik normalar majmui demak⁷⁷. Biroq amalda normalarning qanday majmuini huquqiy institut deb topish mumkin, degan masalani qo'yishda jiddiy muammolar tugiladi. Yuridik fanida huquq normalarining muayyan guruhini huquqiy institut deb topishning aniq mezonlari ishlab chiqilmagan. Shu sababli ayrim tadqiqotchilar sug'urta huquqi tarmogi yoki kichik tarmogini ajratish uchun asoslar mavjudligini inkor etadilar, ayrim olimlar esa uni huquqning mustaqil kompleks tarmog'i deb hisoblaydilar.

Sug'urta huquqi huquq tarmogi yoki kichik tarmog'i emasligi haqidagi yondashuvning izchil tarafdorlaridan biri N.I.Serebrovskiydir⁷⁸. Uning fikriga ko'ra, sug'urta huquqi fuqarolik huquqi normalari bilan tartibga solinadi. Ammo mazkur normalar majmuini fuqarolik yoki savdo huquqining bir qismi deb hisoblash mumkin emas, deb ta'kidlaydi u⁷⁹.

⁷⁶ Qarang: Teoriya gosudarstva i prava: Uchebnik/ Otv. red. Korelskiy V.A., Perevalov V.D. Ekaterinburg, 1996. – S.316-317.

⁷⁷ Qarang: Osnovi gosudarstva i prava: Uchebnik/Pod. red. Saidova A., Tadjixanova U., Adilkarieva X. Tashkent, 2002. – 392 str.

⁷⁸ Qarang: Serebrovskiy V.I. Izbrannie trudi. – Moskva: 1997. – s.278-279.

⁷⁹ Qarang: Shixov A.K. Straxovoe pravo. – Moskva: 2003. –s. 52.

Sug'urta hhuquqi tarixiga murojaat etamiz. O'tgan asriing 20-yillarida sug'urta huquqi muammosi Ye.Men tomonidan chuqur tadqiq qilindi⁸⁰. U sug'urta sohasida tegishli munosabatlarni tartibga soluvchi turli tarmoqlarga oid normalar ommaviy va xususiy huquqning bironbir tarmog'i doirasiga sig'maydi, degan xulosaga keldi. Olimning fikricha, sug'urta faoliyatini tartibga soluvchi normalar guruhi huquqning mustaqil tarmog'ini tashkil etishi lozim edi.

Huquqni asosiy va kompleks tarmoqlarga ajratish tarafdorlari huquq normalarining muayyan majmuini huquqning asosiy yoki kompleks tarmog'iga kiritish mezonlarini asoslashga harakat qiladilar⁸¹. Xususan, K.Tolstoy huquqning asosiy va kompleks tarmoqlarining quyidagi belgilarini ko'rsatadi. Asosiy tarmoqlar predmetn bir bo'lishi lozim, kompleks tarmoqlarda esa bunday birlik kuzatilmaydi. Asosiy tarmoqlar normalari to'plamida huquqning boshqa tarmoqlari normalari mavjud bo'lmaydi, kompleks tarmoqlar tarkibiga esa huquqning turli tarmoqlari normalari kiradi. Asosiy tarmoqlar ijtimoiy munosabatlarni tartibga solishning o'ziga xos metodlariga ega bo'ladi, kompleks tarmoqlarda esa o'zining alohida metodi bo'lmaydi.

V.K.Rayxer sug'urtani huquqning asosiy tarmoqlari bilan muvoziy tarzda mavjud bo'lgan kompleks tarmoqlar qatoriga kiritadi. Ammo, boshqa tomondan, mazkur tarmoq huquqiy tartibga solish predmetining boshqa jihati va belgisiga ko'ra birlikka ega bo'ladi va shu ma'noda, kompleks tuzilishga ega ekanligiga qaramay, ichdan yagona hisoblanadi⁸².

M.Ya.Shiminova, V.K.Rayxerning fikrini muayyanlashtirib, sug'urta munosabatlari jamuljam holda mazkur munosabatlarning turli jihatlariga ta'sir etuvchi bir necha tarmoq normalari bilan tartibga solinadi, deb ta'kidlaydi⁸³. Shunga o'xshash fikrni V.I.Serebrovskiy ham ilgari suradi. Uning fikricha, sug'urta huquqi huquqning turli tarmoqlaridan o'zlashtirilgan har xil mazmundagi

⁸⁰ Qarang: Belmx V.S., Krivosheev I.V. Straxovoe pravo // Kratkiy uchebniy kurs. 2003. –s.15.

⁸¹ Tolstoy Yu.K. O teoreticheskix osnovax kodifikatsii grajdanskogo zakonoditslstva // Pravovedenie. 1957 g., № I. –s.456.; Alekseev S.S. Struktura eoaetskogo prava. – Moskva: 1975. 185, 1936.; Pravovedenie. 1970 g., № 6. –s.67.

⁸² Qarang: Rayxer V.K. Obshestvenno istoricheskie tipi straxovaniya. – Moskva: 1927. – s.189.

⁸³ Qarang: Shiminova M.Ya. Osnovi straxovogo prava Rossii. – Moskva: 1993. –s.11.

normalarning bayon etish qulay bo'lsin uchun birlashtirilgan majmuidir. Biroq huquqning kompleks tarmoqlari mavjudligi g'oyasi umumiy e'tirof etilmagan.

B.N.Yakovlev sug'urta huquqini kompleks tarmoq deb bo'lmaydi, chunki sug'urtaga doir normalar majmui o'zining har xilligi tufayli huquq tarmoqlariga xos bo'lgan mustaqillik xossasiga ega emas, deb hisoblaydi. Uning fikricha, sug'urta huquqi kompleks huquqiy institut ham emas, chunki mazkur normalar bilan tartibga solinuvchi ijtimoiy munosabatlar mustahkam birlikka ega emas⁸⁴. Sug'urta huquqining kompleksligi haqidagi konsepsiya shartnoma nafaqat fuqaroviy huquqiy, balki moliyaviy ham bo'lishi mumkin, degan nuqtai nazardan muayyan darajada takomillashtirildi.

B.N.Yakovlev yondashuvi «Davlat va huquq nazariyasi» darsligida nazariy jihatdan asoslab berildi⁸⁵. Unda S.V.Polenina huquqning kompleks tarmoqlari bo'lishi mumkin emasligini isbotlashda quyidagi asosiy dalillardan kelib chiqadi:

1) yagona predmet va metodiing mavjudligi huquq tarmoqlarini tasniflashning birdanbir mezonlaridir;

2) agar muayyan normalar guruhi turli metodlardan foydalanish asosida qurilgan bo'lsa, bu mazkur guruhga huquqning turli tarmoqlari -moddalari kirishidan, uning o'zi esa huquq tarmogi emasligidan dalolat beradi;

3) har yili yangilanadigan qonunchilik tarmoqlarining umumhuquqiy tasniflash tizimi qonunchilik tarmoqlarini tizimga solishdek amaliy jihatdan muhim, ammo nazariy jihatdan murakkab muammoni hal qilmaydi (hal qilishi mumkin ham emas);

4) huquq tizimini tarkibiy qismlarga ajratish jarayoniga tarmoqlar va kichik tarmoqlar darajasida unga xos bo'lmagan komplekslik belgisini kiritish mumkin emas; zotan, tadqiqotchilar va amaliyotchilar ko'pincha amalda qonunchilik tarmog'i bo'lgan tarmoqni huquq tarmog'i deb ataydilar va aksincha;

⁸⁴ Qarang: Yakovlev B.N. Dogovor v narodkom xozyaystve. Almaata, 1987. –s.146-159.

⁸⁵ Qarang: Teoriya gosudarstva i prava. Uchebnik. – Moskva: Yurist, 2001. –s.391-395.

5) ijtimoiy borlik kategoriyasi bo'lgan huquq tarmog'ining tabiati (qonunchilikning kompleks tarmoqlaridan farqli o'laroq) huquqning kompleks tarmoqlari bo'lishi imkoniyatini istisno etadi.

Ayrim olimlar sug'urtaga (sug'urta huquqiga) fuqaroviy huquqiy institut deb qaraydilar. Masalan, O.A.Krasavchikov sug'urtaga sug'urta fondini tarkib toptirish va undan foydalanish chog'ida yuzaga keluvchi mulkiy munosabatlarni tartibga soluvchi "huquq normalari majmuidan tashkil topgan fuqaroviy huquqiy institut, deb ta'rif beradi"⁸⁶.

Q.A.Grave va L.A.Luns ham sug'urtaga fuqaroviy huquqiy nuqtai nazardan yondashadi. Ixtiyoriy va majburiy sug'urta tufayli yuzaga keluvchi munosabatlar fuqarolik huquqining tarmog'i sug'urta huquqi bilan tartibga solinadi⁸⁷. Mazkur yondashuvda ichki ziddiyat ko'zga tashlanadi, chunki tarkibiy qism (sug'urta huquqi) ham, butun (fuqarolik huquqi) ham tarmoqlari deb e'lon qilinadi.

Nihoyat, L.I.Reytman sug'urta munosabatlarini alohida ajratadi va ularni faqat fuqarolik huquqi sohasiga kiritadi.⁸⁸

V.S.Belix va I.V.Krivosheyev sug'urta huquqining talqiniga nisbatan alohida yondashuvni ilgari suradi. Ularning fikricha, modomiki har xil ijtimoiy munosabatlar fuqarolik huquqi va boshqa tarmoqlar (davlat huquqi, ma'muriy huquq, moliya huquqi va b.)ning normalari bilan tartibga solinar ekan, «sug'urta huquqi ommaviy va xususiy huquq normalarini o'zida mujassamlashtirgan kompleks tuzilma (kichik tarmoq)dir. U tadbirkorlik huquqining tarkibiy qismi hisoblanadi. Sug'urta huquqi kompleks tuzilma sifatida an'anaviy talqindagi o'z predmeti va metodiga ega emas».⁸⁹

Xo'sh, mazkur sug'urta munosabatlarining mohiyati nimada? Sug'urta munosabatlari sug'urta faoliyatini amalga oshirish jarayonida yuzaga keluvchi munosabatlar demak Ammo sug'urta sohasida nosug'urta munosabatlari ham farqlanadi. Fuqaroviy huquqiy, moliyaviy munosabatlar, shuningdek davlat (uning vakolatli organlari) va sug'urtalovchi (ayrim hollarda davlat xizmatchilarining

⁸⁶ Qarang: Sovetskoe grazhdanskoe pravo: Uchebnik / Pod red. O.A. Krasavchikovp. T. 2. – Moskva: 1985. – s.267.

⁸⁷ Qarang: Grave K.A., Luns L.A. Straxovanie. – Moskva: 2000. – s.256.

⁸⁸ Qarang: Straxovoe delo. – Moskva: 1992. – s.476.

⁸⁹ Qarang: Shixov A.K. Straxovoe pravo. – Moskva: 2003. – s.52.

hayoti, sog'lig'i va molmulkini majburiy sug'urta qilish uchun qonunda belgilangan davlat organi shaxsida sug'urta qildiruvchi) o'rtasidagi ma'muriy hokimiyat munosabatlari shular jumlasidan. Munosabatlarning mazkur guruxlari fuqarolik huquqi, moliya huquqi va ma'muriy huquqning tegishli normalari bilan tartibga solinadi.

Fuqarolik huquqi predmetini tashkil etuvchi moliyaviy munosabatlar bilan sug'urta munosabatlarining o'zaro nisbatini ko'rib chiqamiz.

Moliyaviy munosabatlar bilan sug'urta munosabatlarini shu narsa birlashtiradiki, ularning ikkalasi ham taqsimlashga doir munosabatlardir.

Ularning farqlari quyidagilardan iborat:

1) moliyaviy munosabatlar doim pul bilan bog'liq bo'ladi, sug'urta munosabatlari esa naturalmoddiy bo'lishi ham mumkin;

2) moliyaviy munosabatlar doimo ekvivalentsiz bo'ladi (masalan, solik to'lovchi o'zidan solik tarzida olingan pullar o'rniga u hech qachon hech narsa olmasligini biladi);

3) moliyaviy munosabatlar davlatning moliyaviy faoliyati mahsulidir (moliya davlat bilan birga paydo bo'lgan va uning ajralmas tarkibiy qismi hisoblanadi);

4) moliyaviy munosabatlar doim huquqiy shaklda mavjud bo'ladi (masalan, huquqiy hujjatsiz belgilangan soliklarni tasavvur qilish qiyin).

Tovarpul munosabatlari bilan sug'urta munosabatlarini eng avvalo shu narsa birlashtiradiki, ularning ikkalasi ham ekvivalentdir, ya'ni ikkala holda ham xaridor (sug'urta ishida sug'urta qildiruvchi) muayyan narsa uchun haq to'laydi. Ammo shu yerda ijtimoiy munosabatlarning mazkur turlari o'rtasidagi farq ham ko'zga tashlanadi: tovarpul munosabatlari doimo ekvivalent va to'lovli bo'lsa (ya'ni har doim TP va IIT harakatlarini ifoda etsa), sug'urta munosabatlari, yuqorida ta'kidlab o'tilganidek faqat nisbatan ekvivalentdir.

Bularning barchasi sug'urta munosabatlari ijtimoiy munosabatlarning o'z xossalariiga ko'ra iqtisodiy moliyaviy munosabatlardan ham, tovarpul munosabatlaridan ham farq qiladigan alohida turi, deb xulosa chiqarish imkonini beradi.

Sug'urtani amalga oshirish jarayonida turlituman ijtimoiy munosabatlar yuzaga keladi. Ayrim munosabatlar vositasida sug'urtaning o'zi amalga oshiriladi: ular sug'urta badalini kiritish va sug'urta tovonini to'lash bilan bilvosita bog'liq. Modomiki bu munosabatlar pul mablag'larining harakati (sug'urta badalini kiritishda sug'urta qildiruvchidan sug'urtalovchiga, sug'urta tovonini to'lashda esa sug'urtalovchidan sug'urta qildiruvchiga) bilan bog'liq ekan, ularni moddiy sug'urta munosabatlarideb tavsiflash mumkin.

Shunday qilib, sug'urta huquqining mazmuni va uning h_o'quq tizimidagi o'rni to'grisidagi masala yuzasidan bildirilgan fikrlardan sug'urta huquqi:

1) huquqning kompleks tarmogi;

2) moliya huquqi instituti;

3) fuqarolik huquqi instituti ekanligi anglashiladi. Biroq, birinchi yondashuv soqializm sharoitlari bilan

bog'liq bo'lib, bozor iqtisodiyoti sharoitlariga mutlaqo mos kelmasligini {nodavlat sug'urta tashkilotlari tomonidan tuziladigan sug'urta shartnomalari davlatning moliya faoliyati toifasiga kiritilishi mumkin emas), uchinchi yondashuv esa sug'urta ishida, sug'urta shartnomalaridan tashqari, litsenziyalash, davlat sug'urta nazorati hamda fuqarolik sohasiga kirmaydigan davlat tomonidan tartibga solishning boshqa turlari ham mavjudligini e'tibordan soqit etishini hisobga olsaq mazkur yondashuvlarni amalda mavjud holatlarni aks ettiradigan yondashuvlar deb e'tirof etib bo'lmaydi.

Sug'urta huquqi mamlakatda sug'urta ishni tashkil etish borasidagi ijtimoiy muvosabatlarni va sug'urta faoliyatining amalga oshirilishi munosabati yuzaga keluvchi munosabatlarni tartibga soluvchi huquq normalari majmuidir.

Shunday qilib, sug'urta huquqi predmetini sug'urta munosabatlarning quyidagi ikki guruhi tashkil etadi:

a) sug'urta ishini tashkil etish bilan bog'liq munosabatlpr;

b) moddiy sug'urta munosabatlari.

Sug'urta huquqi, ayrim boshqa tarmoqlar kabi, huquqiy tartibga solishning nkki metodi: imiyerativ va dispozitiv metodlardan foydalanadi. Mazkur

metodlardan foydalanish sug'urta huquqi kompleks xususiyatga egaligi, ya'ni ham fuqarolik huquqi, ham ma'muriy huquq normalarini o'z ichiga olishi bilan belgilanadi⁹⁰.

Huquqiy tartibga solish metodi deganda ijtimoiy munosabat ishtirokchilarining xulqatvoriga ta'sir ko'rsatish yuridik usullarining majmui tushuniladi.

Imiyerativ metod (adabiyotlarda u ko'pincha «bir tomonlama hokimiyat», «hokimiyatning da'vat etuvchi» metodi deb ataladi, ilgari «ma'muriy metod» deb ham atalgan) sug'urta ishini tashkil etish borasidagi munosabatlar subyektlarining xulqatvorini, shuningdek davlat majburiy sug'urtasini amalga oshirish jarayonida yuzaga keluvchi munosabatlarni tartibga solish uchun keng qo'llaniladi.

Dispozitiv metod (adabiyotlarda u «avtonom», «shartnomaviy» metod deb ataladi) sug'urtani tadbirkorlik faoliyatining bir turi sifatida amalga oshirish chog'ida yuzaga keluvchi munosabatlarni tartibga solishda muhim o'rin tutadi. Mazkur munosabatlarda tomonlarning huquq va majburiyatlarini belgilovchi asosiy manba sug'urta shartnomasi hisoblanadi.

Huquqning boshqa tarmoqlari singari, sug'urta huquqi ham umumiy va maxsus qismlardan tashkil topadi. Umumin qism sug'urtaning eng muhim asoslarini, uning turlari va yuridik shakllarini, shuningdek sug'urta faoliyatini davlat tomonidan tartibga solishni tashkil etish tartibini belgilovchi normalarni o'z ichiga oladi. Maxsus qism sug'urtaning ayrim turlarini, birinchi navbatda majburiy sug'urta turlarini muayyanlashtirishga bag'ishlanadi.

O'z fuqproviyhuquqiy bo'limnta tatbiqan sug'urta huquqining umumiy qnsmi quyidagi asosiy institutlardan tashkil topadi: 1) sug'urtaning umumiy asoslari, uning turlari va shakllari, sug'urtaning tarkibiy qismlari; 2) sug'urta tashkilotining huquqiy holati va uning molmulki; 3) sug'urta ishi boshqa subyektlarining huquqiy holati; 4) sug'urta majburiyati; 5) qayta sug'urtalash.

⁹⁰ Qarang: Xudyakov A.I. Straxovoe pravo. Sankt-Petorburg, 2004. – s.219.

Sug'urta huquqi fuqaroviyhuquqiy bo'limining maxsus qismi ikki institutdan iborat: 1) mulkiy sug'urtani huquqiy jihatdan tartibga solish; 2) shaxsiy sug'urtani huquqiy jihatdan tartibga solish.

O'z ma'muriyhuquqiy bo'limit tatbiqan sug'urta huquqining umumiy qismi quyidagi institutlardan tashkil topadi: 1) sug'urta nazorati organining huquqiy holati; 2) sug'urta nazoratini tashkil etish va amalga oshirishning umumiy masalalari.

Ma'muriyhuquqiy bo'limnint maxsus qismn quyidagi institutlardan iborat: 1) sug'urta ishi subyektlarining faoliyatini litsenziyalash; 2) sug'urta qonunchiligiga rioya etilishi ustidan nazoratni huquqiy tartibga solish.

Shunday qilib, sug'urta huquqi ommaviy huquq va xususiy xo'quq asoslarini o'zida mujassamlashtirgan kompleks tuzilmadir (mazkur atama "kompleks tarmoq" atamasiga qaraganda o'rinliroq deb o'ylaymiz). Sug'urta huquqi predmet birligiga ega bu jismoniy va yuridik shaxslarning mulkiy manfaatlariri sug'urta yo'li bilan qo'riqlash borasidagi ijtimoiy (iqtisodiy) munosabatlardir.

Sug'urta huquqi, kompleks institut sifatida quyidagi tarmoqlarning normalarini o'z ichiga oladi:

1) moddiy sug'urta munosabatlarini (asosan sug'urta shartnomalari tuzish va ularni ijro etish bilan bog'liq munosabatlarni), shuningdek yordamchi sug'urta munosabatlarini tartibga soluvchi fuqarolik huquqi normalarini;

2) tashkiliy sug'urta munosabatlarini tartibga soluvchi ma'muriy huquq normalarini (bu asosan sug'urta faoliyatini litsenziyalash, davlat sug'urta nazoratini, shu jumladan sug'urta ishp subyektlari tomonidan sug'urta qonunchiligiga rioya etilishi ustidan nazoratni amalga oshirish masalalari).

Ma'muriy tashkiliy sug'urtaga doir huquqiy munosabatlar ommaviyhuquqiy munosabatlar deb ataladi.

O'z tarmoqqa mansubligiga ko'ra fuqaroviyhuquqny xususiyatga ega bo'lgan moddiy sug'urta munosabatlarini xususiyhuquqiy munosabatlar deb atash mumkin.

14.4. Sug'urtani davlat tomonidan tartibga solish tushunchasi, uning maqsadlari va o'rni

Sug'urta faoliyatini davlat tomonidan tartibga solish sug'urtalovchi faoliyatining ijtimoiy oqibatlari uchun uning javobgarlik darajasi yuqori bo'lgani va sug'urta qildiruvchilarga qo'shimcha kafolatlar yaratish orqali sug'urtaga aholining ishonchini oshirish zarurligi tufayli sug'urtaga doir huquqiy munosabatlarning ishtirokchilariga davlat tomonidan ta'sir ko'rsatish demakdir.⁹¹

Sug'urtani davlat tomonidan tartibga solishning maqsadlari quidagilardan iborat:

1) sug'urta operatsiyalarini amalga oshirishga, yuridik va jismoniy shaxslarning moddiy va nomoddiy boyliklari (ne'matlari)ni, ularning mulkiy manfaatlarini sug'urta yo'li bilan himoya qilishni ta'minlaydigan sug'urtalovchilpr faolnyatiga (qonunlarda va boshqa huquqiy hujjatlarda) normativ talablar belgilash;

2) sug'urtalovchilar sug'urta zaxiralari va boshqa pul fondlarini samarali tashkil etishi va ulardan oqilona foydalanishi (ularni joylashtirishi)ni ta'minlash;

3) sug'urta boyaori, uning infratuzilmasi erkin va samarali rivojlanishi uchun tashkiliy, iqtisodiy, texnik va informaqion shartsharoitlar yaratish.

Sug'urtani davlat tomonidan tartibga solish asosan sug'urta bozori ishtirokchilari hamda davlat tartibga solish va nazorat organlari, shu jumladan Sug'urta faoliyatini nazorat qilish departamentiga davlat hoknmiyati farmoyishlarini berish shaklida amalga oshiriladi. Sug'urtaga doir munosabatlar subyektlarining xulqatvoriga ta'sir ko'rsatuvchn davlatning bunday farmoyishlari sug'urta huquqi normalarini tashkil etadi. Binobarin, sug'urta huquqi normalari sug'urtani davlat tomonidan tartibga solishning muhim dastaklari hisoblanadi. Ammo sug'urtachilar faoliyati nafaqat yuridik va jismoniy shaxslarning mulkiy manfaatlarini sug'urta yo'li bilan himoya qilish, sug'urta fondlarini tarkib toptirish, taqsimlash va ulardan oqilona foydalanishni, balki vositachilar bilan faol

⁹¹ Qarang: Straxovoe prpvo. Pod redaksiye Shaxova V.V., Grigoreva V.N., Yefimova S.L. - Moskva, 2003. –s. 636.

hamkorlik qilishni ham o'z ichiga oladi. Shu sababli sug'urtalovchining sug'urta faoliyati bilan bog'liq munosabatlarning anchagina qismi sug'urtaga doir munosabatlarga tegishli bo'lmaydi, balki sug'urta sohasidagi boshqa munosabatlar (nosug'urta munosabatlari)ning majmuini tashkil etadi.

Sug'urtalovchining sug'urtaga tegishli bo'lmagan (xususan, sug'urta agentlari, brokerlari, qayta sug'urtalovchilar, tadqiqot, konsultaqion firmalar bilan) munosabatlarning ma'lum qismi to'liq va barcha jihatlardan ma'muriy huquq va moliya huquqi normalari bilan tartibga solinadi.

Binobarin, davlat tomonidan tartibga solish keng ma'noda sug'urta sohasida amal qiluvchi ijtimoiy munosabatlarning barcha turlarini qamrab oladi. Davlat tomonidan tartibga solishning tor talqini ham mavjud. Bunda davlat tomonidan tartibga solish deganda sug'urta faoliyatini tartibga solish va nazorat qilish davlat organlari faoliyatining yo'nalishlari va usullarini belgilovchi, shuningdek sug'urtalovchilar faoliyatini moliyaviy barqarorlik to'lovga qobiliyatlilik kabi ko'rsatkichlar bo'yicha baholovchi ma'lum normativ hujjatlar majmui tushuniladi.

Quyida tor ma'nodagi sug'urtani davlat tomonidan tartibga solishii ko'rib chiqamiz. Zotan, u sug'urta sohasidagi munosabatlarning cheklangan qismiga ta'sir ko'rsatishda davlatning o'rnini belgilaydi.

14.5. Sug'urtani davlat tomonidan tartibga solishni takomillashtirish

O'zbekiston Respublikasining sug'urta bozori yangi ijtimoiy-iqtisodiy, huquqiy va siyosiy sharoitlarda shakllanish va rivojlanish bosqichini boshdan kechirmooda. O'zbekiston hududida faoliyat ko'rsatuvchi sug'urta tashkilotlari o'z ko'pamiga ko'ra sezilarli darajada farq qiladi. Bu hol ular faoliyatining turli shartsharoitlari, menejment va marketing sohasidagi imkoniyatlari, bozor iqtisodiyoti talablariga moslashish qobiliyati bilan belgilanadi.

Hayotni sug'urta qilish tarmog'i respublikamizda endigina atakchechak qilmoqda. Ammo, shunga qaramay, bu yerda ham sezilarli siljishlar ko'zga tashlanmoha. Chunonchi, hayotni sug'urta qiluvchi "8iFig1a 1Eye" nodavlat kompaniyasn tuzildi va o'z faoliyatini boshladi.

O'zbekiston sug'urta bozori tuzilmasining tahlili to'rt yetakchi kompaniya «O'zbekinvest», «O'zagrosug'urta» va «Kafolat» kompaniyalaridan iborat guruh unda katta ulushni egallaganidan dalolat beradi. «O'zbekinvest» va «O'zagrosug'urta» davlat kapitali ishtirokidagi ixtisoslashgan yirik kompaniyalar hukumat qarorlariga asosan tuzilgan bo'lib, maxsus xavflar qoplanishini ta'minlaydi. Mazkur kompaniyalarning muvaffaqiyatli faoliyati, ayrim tashkiliy va moliyaviy omillar bilan bir qatorda, sug'urtaning mulkiy turlari bo'yicha biznesni iqtisodiyotning daromaddor tarmoqlariga yo'naltirish bilan belgilanadi. Ayni vahtda, mazkur kompaniyalarning tashkiliyhuquqiy maqomi va faoliyatining o'ziga xosligi baxtsiz hodisalardan sug'urta qilish va javobgarlikni sug'urta qilish sohasidagi sug'urta operatsiyalari bo'yicha bozorda qat'iy ulushga ega bo'lish imkonini beradi.

O'zbekistonda rivojlanayotgan sug'urta bozoriga muayyan kamchiliklar xosdir. Ulardan quyidagilarni qayd etish mumkin.

1. Sug'urtalovchilarning o'z mablag'lari hajmi uncha ko'p emasligi. Mazkur mablag'lar negizini ustav kapitali tashkil etadi va ularga mos keladigan sug'urta zaxiralari miqdori yirik xavflarni sug'urtalash imkonini bermaydi. Eng yirik xavflarni qayta sug'urta qilish shunga olib keladiki, ular bo'yicha sug'urta mukofotlarining anchagina qismi chet el sug'urta va qayta sug'urta qiluvchi kompaniyalari ixtiyoriga o'tadi.

2. Milliy sug'urtalovchilar taklif qilayotgan sug'urta xizmatlari ro'yxati g'arb sug'urta kompaniyalari taklif qiluvchi keng doiradagi rangbarang sug'urta mahsullariga solishtirganda ancha cheklangandir.

3. Hayotni sug'urta qilishning uzoq muddatli omonatjamgarish turlari sug'urta hajmlari bo'yicha ancha oqsamoqda. Buning sababi sug'urta tashkilotlari faoliyatidagi kamchiliklarda yoki O'zbekistonda sug'urtaning mazkur turiga fuqarolarda ehtiyoj yo'qligida emas. Sug'urtaning uzoq muddatli turlari oqsayotganining asosiy sababi mamlakatdagi moliyaviy iqtisodiy vagshyatning beqarorligida, tangliklar hamda inflyatsiya sur'atining yuqoriligidadir. Nafaqat

fuharolarning, balki yuridik shaxslarning ham to'lovga qobiliyatsizligi ana shu omillar bilan belgilanadi.

4. Sug'urtaning majburiy turlari huquqiy jihatdan yaxshi ta'minlanmaganligi.

5. Yuridik va jismoniy shaxslar hayotni sug'urta qilishning uzoq muddatli turlari bo'yicha sug'urta mukofotlarini to'lashga yo'naltiradigan mablag'lar bo'yicha ulargi solik imtiyozlari na.charda tutilmagani.

6. Sug'urta tashkilotlari sug'urtaning izchil matematik hnsobkitoblarni amalga oshnrib bo'lmaydigan xo'jalik konyunkturasi bilan bevosita bog'liq turlarini (kreditning qaytarilmasligi xavfini, tadbirkorlik xavfini sug'urta qilish va h.q) nazoratsiya amalga oshirishi zahirida sug'urta xizmatlari bozori normal rivojlanishiga katta xavf yashirinligi.

7. Sug'urta sohasida professional mutaxassislar, savodli aktuariylarning taqchilligini ham jiddiy muammo bo'lib qolyayotir. O'quv yurtlari va biznes maktablarining mutaxassislari mazkur muammoni hal qilish ustida jiddiy ter to'kislari lo.chilg. Sug'urta xodimi mehnatining «devalvaqiyasi»ga barham berish, uning obro'sini oshirish zarur.

Tegishli omillar va shartsharoitlarni shakllantirish i.chchil jarayoni sug'urta bozorining tiklanishida muhik rol o'ynashi lozim. Mazkur omillar va shartsharoitlarni quyidagipa guruhlash mumkin: sug'urta muassasalari tuzish hamda yuridik va jismoniy shaxslarning pul mablag'larini jamlashning ixtiyoriyligi; xizmat ko'rsatishning kredit, hisobkitob, konsultaqiyaviy, vositachilik va boshqa turlarida sug'urtalovchilarga muayyan imtiyozlar berilishi; faoliyat shakllari, usullari va turlarida sug'urtalovchilarga keng imkoniyatlar yaratilishi; sug'urta ishini ilmiyaxborot va kadrlar bilan ta'minlashning rivojlanishi.

Chet mamlakatlar tajribasi sug'urta tizimining yaxlitligi asosan uning bo'g'inlari o'rtasidagi funksional aloqalarning birligi hisobnga ta'minlanishini ko'rsatadi⁹².

Iqtisodiy jihatdan rivojlangan mamlakatlarda sug'urta muassasalari rivojlanishi tendensiyalari va qonuniyatlarini umumlashtirish mamlakatimizda

⁹² Qarang: Straxovoe pravo. Pod red. Shaxova V.V. – Moskva, 2003. –c.826.

sug'urta bozorining shakllanishida ularning ayrimlarini hisobga olish maqsadga muvofiqdir, degan xulosa chiqarish imkonini beradi. Bu yerda quyidagilar nazarda tutilmoqda:

- 1) iqtisodiy jihatdan kuchli sug'urta jamiyatlari tuzishda yordam berish zarurligi;
- 2) kam quvvatli sug'urta jamiyatlarining jadallashib borayotgan o'sish jarayonini tartibga solish;
- 3) sug'urtalovchilar taklif qilayotgan xizmatlar ro'yxati muttasil kengayishini yaxlitlashtirish, bozor munosabatlari mexanizmini o'zlashtirishda yordam beradigan konsultaqion reklama va boshqa xizmatlar tashkil etish;
- 4) sug'urta tizimini ilmiymetodik va kadrlar bilan ta'minlashni yo'lga qo'yish, keng miqyosda ommaviytushuntirish ishlari olib borish zarurligi.

14.6. Davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaqalar tayinlash va to'lash tartibi

O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining 2002 yil 1 apreldagi 21-sonli "Davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaqalar tayinlash va to'lash tartibi to'g'risida nizomni tasdiqlash" haqidagi buyrig'i qabul qilingan. Mazkur Nizomda ko'zda tutilgan tartibda byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi mablag'lari hisobidan ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqalar begilangan. Ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqalarni tayinlash uchun umumiy ish stajini aniqlash va hisoblash tartibi, umumiy ish staji belgilangan tartibda rasmiylashtirilgan mehnat daftarchasi yoki uning o'rniga berilgan boshqa hujjat asosida aniqlanadi.

Umumiy ish staji to'g'risidagi hujjatlar bo'lmaganda ish davri guvohlar ko'rsatmasi asosida belgilanadi.

Tabiiy ofat, falokat, fojia yoki boshqa favqulodda holatlar tufayli ish staji to'g'risidagi hujjatlar to'liq yoki qisman saqlanmagan bo'lsa, ish stajini tasdiqlash O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, Qoraqalpog'iston Respublikasi

Jo'qorg'i Kengesi, viloyat, tuman (shahar) hokimiyatlari tomonidan tuziladigan ish stajini aniqlash bo'yicha maxsus komissiyalar tomonidan amalga oshiriladi.

Qisman saqlangan hujjatlar hamda guvohlar ko'rsatmalari asosida yuqorida ko'rsatilgan komissiyalar tomonidan belgilangan mehnat faoliyati davrlari hujjatlar bilan tasdiqlangan ish davri singari ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqa olish huquqini beradigan umumiy ish stajiga hisoblanadi.

Yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi shaxs va dehqon xo'jaligi a'zosining mehnat stajiga ular byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga sug'urta badallari to'lagan davrlari kiritiladi.

Umumiy ish stajiga quyidagilar kiradi:

a) faoliyat turi, mulkchilik va xo'jalik yuritish shakllaridan qat'i nazar, xodim davlat tomonidan ijtimoiy sug'urtalangan holda bajargan har qanday ish, agar u byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga sug'urta badallari to'lagan bo'lsa.

Shirkat xo'jaligi (fermer xo'jaligi) a'zosi uzrsiz sabablarga ko'ra xo'jalikda belgilangan mehnatda ishtirok etish minimumini bajarmagan bo'lsa, ishlagan vaqtning amalda davom etgan davri hisobga olinadi.

Ijodiy faoliyat bilan shug'ullanuvchi xodimlarga ish staji ijodiy uyushmalar boshqaruvi tomonidan, uning birinchi bosilgan yoki dastlabki ijro etgan yoxud mazkur muallifning asari birinchi marta ommaga ko'rsatilgan kundan boshlab, agar u byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga sug'urta badali to'lab turgan bo'lsa, ish stajiga hisoblanadi;

b) harbiy xizmat, ichki ishlar, favqulodda vaziyatlar, milliy xavfsizlik organlaridagi hamda chegara qo'shinlaridagi xizmat davri;

v) harbiylashtirilgan soqchilik, maxsus aloqa organlari hamda tog'-qutqaruv qismlaridagi xizmat davri, qaysi idoraga bo'ysunishidan qat'i nazar;

g) diniy tashkilotlarda ishlagan davr, agar ular byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga sug'urta badali to'lab kelgan bo'lsalar;

d) yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi shaxs va dehqon xo'jaligi a'zosining byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga sug'urta badallari to'lagan davr;

e) alohida fuqarolarga yollanib ishlagan davr (uy xodimlari, kotibalar, enagalar, haydovchilar, qorovullar va boshqalar), agar ular byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga sug'urta badallari to'lab kelgan bo'lsalar;

j) asossiz ravishda jinoiy javobgarlikka tortilgan va keyinchalik oqlangan fuqarolarning qamoqda bo'lgan va mahbuslikni o'tagan davri.

Chet elda ishlagan ish davri, agar byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga belgilangan sug'urta badallari to'lab kelingan bo'lsa va davlatlararo bitimlarda boshqa imtiyozliroq holat ko'zda tutilmagan bo'lsa, ish stajiga hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining chet elda yollanib (bitim asosida) ishlagan ish davri Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi tomonidan mehnat daftarchasiga kiritilgan yozuvlar bo'yicha, agar byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga sug'urta badali to'lab kelingan bo'lsa, ish stajiga hisoblanadi.

Dehqon xo'jaligi a'zosi, yil mobaynida ishlab undan kamida 9 oy byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga belgilangan tartibda sug'urta badali to'langan bo'lsa, ushbu davr kalendar yil hisoblanadi.

To'liq kalendar yil mobaynida yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi shaxsning asosiy faoliyati qishloq xo'jaligi mahsulotlari etishtirish va qayta ishlash bo'lgan hollarda, agar mazkur yilda byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga sug'urta badallari belgilangan tartibda kamida 9 oy mobaynida to'langan bo'lsa stajga kalendar yil qo'shiladi.

Yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi shaxslarning va dehqon xo'jaligi a'zolarining ish faoliyati va uning davomiyligi guvohlik ko'rsatmalari bilan tasdiqlanmaydi.

Bola tug'ilganda beriladigan bir martalik nafaqa O'zbekiston Respublikasi hududida belgilangan eng kam oylik ish haqining ikki baravari miqdorida beriladi.

Ish haqiga ko'effitsient qo'llaniladigan tumanlarda nafaqa ushbu ko'effitsientlarni hisobga olgan holda belgilanadi.

Ishlayotgan ayollarga, hamda ishlab chiqarishdan ajralgan holda oliy, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalarida, magistratura, aspirantura, klinik

ordinatura, doktoranturada tahsil olayotgan ayollarga bola tug'ilganda beriladigan bir martalik nafaqa tegishli ish yoki o'qish joyidan to'lanadi.

Bolaning onasi ishlamaydigan va o'qimaydigan hollarda nafaqa bolaning ishlaydigan yoki ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiydigan otasi yoki ota-ona o'rnini bosuvchi shaxslarga to'lanadi.

Ishlamaydigan va o'qimaydigan ota-onalarga bola tug'ilganda nafaqa ijtimoiy ta'minot bo'limlari tomonidan tayinlanadi va to'lanadi.

Farzandlikka olingan bolalarga bola tug'ilganda beriladigan bir martalik nafaqa umumiy asoslarda beriladi.

Agar ayol homiladorlik bo'yicha ta'til davrida ishdan bo'shab, shu davr mobaynida homiladorlik va tug'ish bo'yicha nafaqa olgan bo'lsa, bir martalik nafaqa umumiy asoslarda beriladi.

Bola o'lik tug'ilgan hollarda nafaqa to'lanmaydi.

Nogiron bolasini tarbiyalayotgan ishlovchi ota-onaning biriga (vasiyga, homiyga) bola o'n olti yoshga to'lgunga qadar davlat ijtimoiy sug'urtasi mablag'lari hisobidan bir kunlik ish haqi miqdorida haq to'lagan holda oyiga qo'shimcha bir dam olish kuni beriladi.

Dafn etish marosimi uchun nafaqa xodim yoki uning qaramog'ida bo'lgan quyidagi oila a'zolari vafot etganda beriladi:

a) turmush o'rtog'i;

b) 18 yoshga to'lmagan yoki vaqtincha mehnatga qobiliyatsiz (yoshidan qat'i nazar) bolalari, aka-ukalari va opa-singillari;

v) ota-onasi;

g) bobosi yoki buvisi.

Yashash uchun mustaqil mablag' manbaiga ega bo'lgan (ish haqi, pensiya, stipendiya oluvchi, shirkat xo'jaligining mehnatga qobiliyatli a'zolari hisoblanuvchi va hokazo) oila a'zolari qaramog'ida turgan deb hisoblanmaydi.

Xodim vafot etganda dafn etish marosimi uchun nafaqa uning oila a'zolariga yoki dafn o'tkazishni o'z zimmasiga olgan shaxslarga beriladi.

Oilaning vafot etgan a'zosini dafn etish marosimi uchun nafaqa ishlovchi xodimga beriladi.

Ayolning homilasi tushgan hollarda dafn etish marosimi uchun nafaqa berilmaydi.

Dafn etish marosimi uchun nafaqa eng kam oylik ish haqining uch baravari miqdorida beriladi.

Ishlamaydigan pensioner vafot etgan taqdirda dafn etish marosimi uchun nafaqa uning oilasiga yoki pensionerning dafn marosimini o'tkazgan shaxsga ikki oylik pensiya miqdorida, lekin eng kam oylik ish haqining ikki hissasidan kam bo'lmagan miqdorda, ijtimoiy ta'minot bo'limi tomonidan to'lanadi.

Ish haqiga tuman koeffitsienti belgilangan joylarda dafn etish marosimi uchun nafaqa miqdori ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lmagan tarmoqlar uchun beriladigan tuman koeffitsientini hisobga olgan holda aniqlanadi.

Muddatli harbiy xizmatga chaqirilgan xodim yoki uning oila a'zosi vafot etgan taqdirda dafn etish marosimi uchun nafaqa, agar unga so'nggi ish haqi to'langan kundan bir oydan ko'p vaqt o'tmagan bo'lsa beriladi.

Oliy, o'rta maxsus kasb-hunar ta'lim muassasalarida, magistraturada, aspiranturada, klinik ordinaturada, doktoranturada tahsil olayotgan shaxslar, shuningdek, ularning oila a'zolari vafot etgan taqdirda, dafn etish marosimi uchun nafaqa umumiy asoslarda to'lanadi.

Maktablar, kurslarning (kadrlar malakasini oshirish, qayta tayyorlash va tayyorlash bo'yicha), shuningdek, malaka oshirish institutlari o'quvchilari va tinglovchilari yoki ularning oila a'zolari vafot etganda, agar ular kurslarga, maktablarga, institutlarga korxona tomonidan yuborilgan bo'lsalar va ularning o'qish davridagi ish haqi to'la yoki qisman saqlanib qolgan bo'lsa, dafn etish marosimi uchun nafaqa umumiy asoslarda beriladi.

Nafaqalar xodimning asosiy ish joyidan korxonaning Ijtimoiy sug'urta bo'yicha komissiyasi yoki shu ish uchun vakil qilingan komissiya a'zosi tomonidan tayinlanadi. Komissiya tarkibi, a'zolari soni va raisi korxona rahbarining buyrug'i yoki boshqaruvining qarori bilan tasdiqlanadi.

Komissiya mehnatda mayiblanganlarga, kasb kasalligiga chalinganlarga nafaqa tayinlash, nafaqa to'lashni rad etish, nafaqadan (to'liq yoki qisman) mahrum etish va nafaqa olish huquqi yuzasidan kelib chiqqan nizolarni, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi va boshqa hujjatlarning asosli ravishda va to'g'ri berilganligini ko'rib chiqish huquqiga ega. Qolgan barcha hollarda nafaqalarni komissiyaning shu ishga vakil qilingan a'zosi tayinlaydi.

Komissiyalar bo'lmagan korxonalarda nafaqalar, ish beruvchi tomonidan shu ishga buyruq bilan vakil qilingan shaxs tomonidan tayinlanadi.

Yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi shaxslar, dehqon xo'jaligi a'zolariga, shuningdek ayrim fuqarolarnikida shartnoma asosida ishlayotganlarga nafaqalar ijtimoiy ta'minot bo'limlari tomonidan tayinlanib, byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi mablag'lari hisobidan to'lanadi.

Xodimlar vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik muddati tugaganidan so'ng chiqishining birinchi kunidayoq korxonaga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasini taqdim etadilar. Mehnatga qobiliyatsizlik davom etayotgan hollarda, navbatdagi ish haqi berilishi vaqti kelganda topshirilishi mumkin.

Korxonada vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasining «Tabelchi tomonidan va kadrlar bo'limi tomonidan to'ldiriladi» degan bo'limlariga zarur ma'lumotlar yoziladi va vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi (bemor haqidagi ma'lumotlar yozib, imzo qo'yiladi) ijtimoiy sug'urta komissiyasiga topshiriladi.

Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati

1. Rivojlangan mamlakatlarda sug'urta qaysi asosiy funktsiyalarni bajaradi?
2. XIX asr o'rtalarida sug'urta keng rivojlanishiga nima turtki berdi?
3. Xususiy sug'urta bilan davlat sug'urtasi o'rtasidagi farq nimada?
4. Nima uchun boyaor iqtisodiyotiga o'tayotgan mamlakatlarning sug'urta bozorlarini davlat tomonidan tartibga solish iqtisodiy jihatdan rivojlangan mamlakatlardagiga qaraganda faolroq amalga oshirilishi lozim?

5. O'zbekiston Respublikasining huquq tizimida sug'urta huquqi qanday o'rin egallaydi?
6. Sug'urta huquqi va fuqarolik huquqi metodlarining usullari va vositalari o'rtasidagi birlik va farqlar nimalarda ko'rinadi?
7. Sug'urtani davlat tomonidan tartibga solish deganda nimani tushunasiz?
8. Sug'urtani davlat tomonidan tartibga solishning maqsadlari nimadan iborat?
9. Sug'urtani davlat tomonidan tartibga solish qaysi yo'nalishlarda amalga oshiriladi?
10. Sug'urta faoliyati ustidan davlat nazoratini olib borishda qaysi metodlar va huquq normalaridan foydalaniladi?
11. Davlat sug'urta nazorati organi qaysi funksiyalarni bajaradi?
12. Sug'urta tashkilotiga ustav kapitalini tarkib toptirish borasida qanday talablar qo'yiladi?
13. Sug'urta faoliyatini amalga oshirishga litsenziya olish uchun qaysi hujjatlar taqdim etiladi?
14. Majburiy sug'urtani davlat tomonidan tartibga solish qanday amalga oshiriladi?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: “Adolat”, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “YUridik adabiyotlar Publish”. 2024. – B.416.
3. Gasanov M.YU., Sarimsakova G.K. Ish vaqti va dam olish vaqtini tartibga solishning huquqiy muammolari. O'quv qo'llanma. Lotin tilida. –Toshkent: TDYUI nashriyoti, 2010.
4. Gusov K.N., Tolkunova V.N. Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik. Ucheb. – Moskva: TK Velbi, Izd-vo Prospekt, 2004. – S.112.
5. Mehnat huquqi. Darslik. Mas'ul muharrir: prof. M.A.Usmanova. – Toshkent: TDYUU nashriyoti, 2019. – 521 bet.

6. Egamberdiev E. Fuqarolik protsessual huquqiy munosabatlar. – Toshkent: “Adolat”, 2000 yil, 6-bet.

7. O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 2-qismiga sharhlar. prof. X.Raxmonqulov tahriri ostida. – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi” nashriyot uyi. 1998. 579-580-betlar.

8. O‘zbekiston Respublikasining imtiyozli pensiya ta‘minoti va mehnatni muhofaza qilish bricha me‘yoriy hujjatlari. – Toshkent: “Adolat”, 2000 yil, 119-120-betlar.

9. Mehnat huquqi. Mualliflar jamoasi. O‘quv qo‘llanma. – Toshkent: O‘zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi. 2014. - 261 bet.

10. Mehnat huquqi. Darslik. Mas‘ul muharrir: prof. M.A.Usmanova. – Toshkent: TDYUU nashriyoti, 2019. – 521 bet.

11. O‘zbekiston yuridik ensiklopediyasi. – Toshkent: TDYUI, 2009. 18.
www.iex.uz

12. www.mehnat.uz

13. www.natlib.uz

14. www.ziyonet.com

15-MAVZU: MEHNAT NIZOLARI VA ULARNI HAL ETISH TARTIBI

Reja:

1. Mehnat nizolari tushunchasi va uning klassifikatsiyasi.
2. Mehnat nizolarini mehnat nizolari komissiyasida ko'rish tartibi.
3. Yakka mehnat nizolarini sudda kurish tartibi.
4. Mehnatga doir ayrim ishlar bo'yicha qarorlarning darhol ijro etilishi.

Mehnat nizolari deganda ish beruvchi bilan xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, jamoa shartnomasi hamda mehnatga oid boshqa shartnomalarni qo'llash, shuningdek yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarini o'zgartirish masalalari yuzasidan kelib chiqadigan kelishmovchiliklar tushuniladi.

Mehnat nizolari predmetiga qarab ikki guruhga ajratiladi:

1) mehnat huquqi normalarining muayyan ijtimoiy munosabatlarga tatbiq etilishi bilan bog'liq nizolar (masalan, xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish, boshqa ishga o'tkazish, asosiy ish vaqtidan tashqari bajarilgan ish uchun haq to'lashga doir nizolar);

2) qonunlar yoki normativ huquqiy hujjatlar bilan tartibga solinmagan yangi mehnat shartlarini o'rnatish bilan bog'liq nizolar (masalan, maxsulot ishlab chiqarish normasini qaytadan ko'rib chiqish, jamoa shartnomasi, kelishuvini tuzish bilan bog'liq nizolar).

Mehnat huquqi normalari bilan tartibga solinadigan barcha ijtimoiy munosabatlarning taraflari o'rtasidagi mehnat nizolari vaqtinchalik xususiyatga ega bo'lib, xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish, ishlab chiqarishni takomillashtirish, mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilash kabi masalalar bo'yicha yuzaga keladi.

Mehnat nizolari mazmuniga ko'ra ikki turga: da'voli va da'vosiz nizolarga bo'linadi. Da'voli nizolarning predmetini xodimlarning mehnat huquqlarini tan olish yoki uni tiklash tashkil etadi. Xodimning bunday mehnat huquqi

avvalboshdan qonun yoki boshqa normativ huquqiy hujjatlar, shuningdek jamoa shartnomasi yoki kelishuvi va mehnat shartnomasi bilan belgilangan bo'ladi. Bunday hollarda xodim o'z mehnat huquqlarini yoki qonun bilan qo'riqlanadigan qonuniy manfaatlarini qayta tiklashni talab etadi (masalan, mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan xodimni qayta ishga tiklash yoki foydalanilmagan mehnat ta'tillari uchun kompensatsiya to'lash va hokazo).

Da'vosiz mehnat nizolari ish beruvchi bilan korxonadagi kasaba uyushma qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari o'rtasida mehnat shartlarini o'rnatish yoki o'zgartirish kabi masalalarda namoyon bo'ladi. Odatda, bu turkumdagi nizolar tegishli qonunlar yoki boshqa ayrim normativ huquqiy hujjatlar bilan hal etilmagan masalalar yuzasidan kelib chiqadi. Bunday vaqtda nizo bevosita korxonada ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi o'rtasida kelishish yo'li bilan hal etiladi (masalan, korxonada yangi ishlab chiqarish normasini belgilash haqidagi nizolar). Ushbu nizolarning predmeti muayyan xodimga tegishli bo'lmisligi, balki korxona xodimlarining barchasiga taalluqli bo'lishi mumkin.

Mehnat nizolari sub'ektiga qarab quyidagilarga bo'linadi:

- 1) yakka tartibdagi nizolar;
- 2) jamoalarga doir, nizolar;

Mehnat nizolari o'z ob'ektiga ko'ra, mulkiy xarakterdagi va mulkiy xarakterga ega bo'lmagan nizolar deb ataladi.

Ta'kidlash joizki, mehnat nizolari turli sabablar oqibatida kelib chiqadi. Jumladan, nizoning yuzaga kelishida quyidagilar sabab bo'ladi:

- 1) ayrim mansabdor shaxslar, shuningdek ba'zi xodimlar ongida saqlanib kelayotgan o'tmish qoldiklari;
- 2) ayrim mansabdor shaxslarning, shuningdek ba'zi xodimlarning mehnat qonunchiligini bilmasligi;
- 3) korxonalarda tashkiliyxo'jalik va tarbiyaviy ishlarda uchraydigan kamchiliklar (masalan, xodimlar mehnat sharoiti, ularning oila a'zolariga madaniymaishiy xizmat ko'rsatish bilan bog'liq nizolar);
- 4) tashkiliy-texnikaviy xarakterdagi kamchiliklar (masalan, korxonada

mehnatning to'g'ri tashkil etilmagani, ilmiy jihatdan asoslangan maxsulot ishlab chiqarish normasining yo'qligi va hokazolar);

5) ayrim huquqiy normalarning bozor iqtisodiyoti sharoitida tobora taraqqiy etib borayotgan ishlab chiqarish shakllaridan orqada qolishi (masalan, korxonada yangi texnologiya joriy qilinishi natijasida paydo bo'lgan yangi kasb, ta'rifmalaka ma'lumotnomasida ko'rsatilmagan malakaga oid tavsifnomalar yo'qligi va hokazolar);

6) mehnat bozorini tashkil qilish borasidagi kamchiliklar. Ma'lumki, mehnat qonunchiligi ustidan nazorat qilish vazifasi turli organlar vakolatiga tegishli. Keyingi yillarda mehnat qonunchiligining buzilishiga sabab bo'layotgan omillarni o'rganish, ularni bartaraf etish, shuningdek qonunchilikni mustahkamlash, uning bajarilishi ustidan nazoratni kuchaytirish borasida mamlakat rahbariyati tomonidan qator choratadbirlar amalga oshirilmoqsa.

Respublikada mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qilish borasida kasaba uyushmalari hamda xodimlarning boshqa vakillik organlari roli sezilarli darajada kuchaytirildi. Masalan, Mehnat kodeksiga "Xodimlar va ish beruvchilarning vakilligi" deb nomlangan maxsus bobning kiritilgani shundan dalolat beradi.

O'zbekiston Respublikasining "Prokuratura to'g'risida" 2001 yil 29 avgustda qabul qilingan Qonunida⁹³ mehnat qonunchiligining bajarilishi ustidan doimiy nazorat prokuratura organlari zimmasiga yuklangan. Mazkur qonunga binoan prokuror mehnatkashlarning qonunchilikning buzilishi ustidan qilgan shikoyat, ariza va xatlarini tekshiradi va tegishli choralar ko'radi.

Mehnat nizolarining kamayib borishida va uni hal qilishda sudlar faoliyati ham katta o'rin tutadi. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarorida⁹⁴ sudlarga xodimlarning huquq va qonuniy manfaatlarining buzilishlarini bartaraf qilishga yo'naltirilgan choralarni ko'rish zarurligiga e'tibor qaratish, mehnat qonunlarining buzilishi bo'yicha aniqlangan

⁹³ O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari to'plami. 2001 yil, 20-son, 139-modda.

⁹⁴ O'zbekiston Respublikasi Oliy sudining 1998 yil 17 apreldagi Plenumi harorlari. - Toshkent, 1998 yil.

holatlar yuzasidan xususiy ajrimlar chiqarib, munosabat bildirish tavsiya etilgan.

Mehnat nizolarini hal etishda fuqarolik-protsessual huquqining ham ahamiyati katta. Zero, protsessual-huquqiy normalar mehnat nizolarini tez va to'liq hal etish, ular yuzasidan qabul qilingan qarorlarning ijrosini ta'minlashdagi o'rni beqiyosdir. Bu borada O'zbekiston Respublikasining 2001 yil 29 avgustda qabul qilingan 258-N "Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish to'g'risida"gi Qonuni⁹⁵ muhim ahamiyatga ega bo'ldi.

Mehnat nizolari O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining "Mehnat nizolari" deb ataluvchi 15-bobidagi moddalar asosida hal etiladi. Bundan tashqari, mehnat nizolarini ko'rishda sudlar O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksi normalarini qo'llash barobarida O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini (kontrakti) bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanishi haqida" 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli Qarori⁹⁶ ko'rsatmalariga ham amal qiladi.

Qonunchilikda o'rnatilgan mehnat nizolarini ko'rish tartibi demokratik tamoyillarga asoslanadi. Fuqarolarning mehnat huquqlarini har tomonlama himoya qilishni nazarda tutgan mazkur tamoyillar quyidagilarda namoyon bo'ladi:

- mehnat nizolarini ko'ruvchi organlarga erkin ravishda murojaat qilish imkoniyati yaratilgani;
- nizolarning tez va to'liq hal etilishi;
- nizoni hal etishda keng mehnatkashlar ommasining ishtirok etishi;
- nizolarning ochiq tartibda ko'rilishi;
- nizolarning kollegial hal etilishi;
- nizolarni hal etishda ularning har tomonlama tekshirilishi. Qonunchilikda mehnat nizolarining taalluqliligi muhim ahamiyat kasb etadi.

Taalluqlilik – bu tegishli organlarning muayyan turdagi mehnat nizolarini ko'rish vakolatiga ega bo'lishini anglatadi. Taalluqlilik mehnat nizolarining sub'ektlari, mazmuni va uning turlari bo'yicha belgilanadi. Aniqroq aysak, har bir

⁹⁵ O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami. 2001 yil, 21-son, 145-modda.

⁹⁶ O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumi qarorlarining to'plami. 1991-1998 yillar. "Sharq" nashriyotmatbaa konserni bosh tahririyati. Toshkent, 1999 yil, 58-bet.

organ o'z vakolatiga taallukli bo'lgan nizolarnigina ko'rib hal etadi. SHu bois mehnat nizolari yuzasidan kelib chiqqan da'volar bo'yicha uning taallukliligiga qarab tegishli organga murojaat qilinadi⁹⁷.

Yakka mehnat nizolari – ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo'llanishi yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklarni qamrab oladi. Bunday hollarda nizoning xodim manfaatini ifoda etuvchi tarafi bo'lib xodimlarning vakillik organi ishtirok etishi mumkin.

Mehnat Kodeksining 543-moddasida ko'rsatilganidek, yakka mehnat nizolari, kodeksning 556-moddasida ko'rsatilgan nizolarni istisno etganda, mehnat nizolari komissiyalari tomonidan tuman (shahar) sudlari, ba'zan xo'jalik sudlari tomonidan ko'rib chiqiladi.

Xodim mehnat nizosini hal qilish uchun, o'z xohishiga ko'ra, mehnat nizolari komissiyasiga yoki bevosita sudga murojaat etishga haqlidir.

Mehnatning shartlarini belgilash masalalariga doir yakka mehnat nizolari Mehnat Kodeksining 280-moddasiga muvofiq ko'rib chiqiladi.

Yuqorida aytilganidek, yakka mehnat nizolarini ko'rib chiqish tartibi Mehnat kodeksi bilan, bunday ishlarni tuman (shahar) sudlarida ko'rib chiqish tartibi esa, O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksi bilan ham belgilanadi.

2. Mehnat nizolarini mehnat nizolari komissiyasida ko'rish tartibi

Jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasidagi kelishuvda mehnat nizolari komissiyasini tuzish nazarda tutilishi mumkin.

Mehnat nizolari komissiyasi ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan tenglik asosida tuziladi.

Komissiyaga kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan ajratilgan a'zolar tegishli organning qarori bilan, ish beruvchining vakili esa uning buyrug'i bilan tasdiqlanadi.

⁹⁷ Shoraxmetov Sh. O'zbekiston Respublikasining fuqarolik protsessual huquqi. – Toshkent: "Adolat", 2001 yil, 124-129-betlar.

Mehnat nizolari komissiyasining har bir majlisida raislik vazifasini ish beruvchi, kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining vakillari navbatmanavbat bajaradi. Qoidaga ko'ra bir majlisning o'zida raislik va kotiblik vazifasini bir tarafning vakillari bajarishi mumkin emas.

Komissiyaning har bir majlisida taraflar tomonidan keyingi majlisning raisi va kotibi tayinlanib, ularga majlisni tayyorlash va chaqirish vazifasi yuklatiladi.

Mehnat nizolari komissiyasining miqdoriy tarkibi va vakolat muddati jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining o'zaro kelishuviga binoan belgilanadi.

Basharti xodim mustaqil ravishda yoki kasaba uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi ishtirokida ish beruvchi bilan bevosita olib borgan muzokaralarida mavjud kelishmovchilikni hal eta olmagan bo'lsa, nizo mehnat komissiyasida ko'rib chiqiladi. Mehnat nizolarini ko'rib chiqishning o'zgacha tartibi (556, 557-moddalar) bundan mustasno.

Mehnat nizolari komissiyasi ariza berilgan kundan e'tiboran 10 kun muddat ichida mehnat nizosini ko'rib chiqishi shart. Nizo ariza bergan xodimning ishtirokida ko'riladi. Xodimning yozma arizasi bo'lgandagina nizo uning ishtirokisiz ko'rib chiqilishi mumkin. Basharti xodim uzrsiz sabab bilan komissiya majlisiga kelmasa, mazkur arizani ko'rib chiqishni kun tartibidan olib tashlash haqida qaror qabul qilinishini mumkin, bu esa xodimni takroran ariza bilan murojaat etish huquqidan maxrum qilmaydi. Xodim kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi mehnat nizosi ko'rib chiqilishida ishtirok etish uchun advokat taklif qilish huquqiga ega.

Mehnat nizolari komissiyasi majlisga guvohlarni chaqirtirish, mutaxassislarni taklif qilish, ish beruvchidan zarur hisob-kitoblar va hujjatlar taqdim etishni talab qilish huquqiga ega.

Har bir majlisda ish beruvchining va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining teng miqdordagi a'zolari ishtirok etishlari kerak.

Mehnat nizolari komissiyasining majlisida bayonnoma yuritiladi.

Mehnat nizolari komissiyasining qarori ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlar boshqa vakillik organining vakillari o'rtasida kelishuvga binoan qabul qilinadi.

Komissiyaning qarori dalillar bilan isbotlanib, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarga, mehnat shartnomasiga asoslangan bo'lishi kerak.

Komissiyaning pul undirish talabiga oid qarorida xodimga tegishli mablag' aniq ko'rsatilishi lozim.

Qaror majlis raisi va kotibi tomonidan imzolanadi.

U majburiy kuchga ega bo'lib, biron bir tarzda tasdiqlanmaydi.

Komissiya qarorining nusxasi qaror qabul qilingan kundan e'tiboran uch kun ichida xodimga, ish beruvchiga va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organiga topshiriladi.

Qonunda mehnat nizolari komissiyasining qarorini bajarish ta'minlangan.

Muayyan qaror ustidan shikoyat qilish uchun belgilangan o'n kunlik muddat o'tgandan keyin uch kun ichida ish beruvchi tomonidan bajarilishi kerak.

Basharti ish beruvchi belgilangan muddat ichida komissiya qarorini bajarmasa, mehnat nizolari komissiyasi tomonidan xodimga ijro varaqasi kuchiga ega bo'lgan guvohnoma beriladi. Agar xodim yoki ish beruvchi belgilangan muddat ichida tuman (shahar) sudiga mehnat nizosini hal etish to'g'risidagi ariza bilan murojaat esa, guvohnoma berilmaydi.

Mehnat nizolari komissiyasi bergan va olinganidan keyin ko'pi bilan uch oy ichida tuman (shahar) sudiga taqdim etilgan guvohnoma asosida sud ijrochisi mehnat nizolari komissiyasining qarorini majburiy tarzda ijro ettiradi.

Mazkur qonunga muvofiq, mehnat nizolari komissiyasining qarorlari ijro etilishi shart bo'lgan sud hujjatlari qatorida sanaladi. Mehnat nizolari komissiyasi o'z qarorlari asosida beriladigan guvohnoma ham ijro hujjati hisoblanadi.

Xodim belgilangan uch oylik muddatni uzrli sabablarga ko'ra o'tkazib yuborgan taqdirda, guvohnomani bergan mehnat nizolari komissiyasi muddatni tiklashi mumkin.

3. Yakka mehnat nizolarini sudda ko‘rish tartibi

Mehnat nizolarini hal etuvchi organlar tizimida sud alohida o‘rin tutadi. Sudlar zimmasiga yuklatilgan asosiy vazifa – fuqarolarning mehnat huquqlari va korxonalarning qonuniy manfaatlarini himoya qilish. Sudlarning himoya funksiyasi sub’ektiv huquqlar buzilishining oldini olish, buzilgan huquqlarni qayta tiklash, shu jumladan, qonunlar buzilishi tufayli fuqarolarga etkazilgan moddiy va ma’naviy zararining o‘rnini qoplash, korxonaga etkazilgan zarar o‘rnini to‘ldirishga qaratilgan choratadbirlar yig‘indisini o‘z ichiga oladi.

Mustaqillik yillarida mamlakat sud huquq tizimini erkinlashtirish va demokratlashtirish borasida muhim qadamlar qo‘yildi.

Sud bugungi kunda avvalgidek hukmron kommunistik tizimning qatag‘on va jazolash apparati emas, balki u har bir in-sonning va fuqaroning huquq hamda erkinliklarini ishonchli tarzda qo‘riqlash va himoya qilishga qaratilgan chinakam mustaqil davlat institutiga aylandi. Shu bois, fuqarolarning sudga nisbatan ishonchi tobora mustahkamlanib bormoqda.

Yurtimizda bu sohada ro‘y berayotgan ijobiy o‘zgarishlar bosqichmabosqich amalga oshirilayotgan islohotlar natijasidir.

Keyingi vaqtda, sud tizimining takomillashtirishga oid bir qancha muhim hujjatlar qabul qilindi.

Chunonchi, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2000 yil 14 avgustdagi PF-2682-sonli "O‘zbekiston Respublikasining sud tizimini takomillashtirish to‘g‘risida" Farmoni⁹⁸ shular jumlasidandir.

Sud tizimini demokratik tamoyillar asosida isloh etish, sud ishlarining adolatli va o‘z vaqtida ko‘rib chiqilishini ta‘minlash, fuqarolarning shaxsiy, siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy huquq va erkinliklarini himoya qilish kafolatlarini yanada kuchaytirish hamda sudlarning ixtisoslashtiruvini amalga oshirish maqsadida O‘zbekiston Respublikasining "Sudlar to‘g‘risida" 2000 yil 14 dekabrda 162-P-sonli Qonuniga⁹⁹ asosan 2001 yilning 1 yanvaridan mavjud umumiy yurisdiksiya

⁹⁸ O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami. 2000 yil, 3-son, 30-modda.

⁹⁹ O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami. 2000 yil, 11-son, 155-modda.

sudlari negizida: 1) Qoraqalpog‘iston Respublikasi fuqarolik ishlari bo‘yicha Oliy sudi, viloyat, Toshkent shahar va tumanlararo fuqarolik ishlari bo‘yicha sudlar; 2) Qoraqalpog‘iston Respublikasi jinoyat ishlari bo‘yicha Oliy sudi, viloyat, Toshkent shahar va tuman (shahar) jinoyat ishlari bo‘yicha sudlar tashkil qilindi.

Mazkur qonunda ta’kidlanganidek, fuqarolik ishlari bo‘yicha sudlarga O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksida ko‘zda tutilgan barcha ishlar, jinoyat ishlari bo‘yicha sudlarga esa O‘zbekiston Respublikasining Jinoyat protsessual kodeksida ko‘zda tutilgan hamda amaldagi qonun bo‘yicha sudlarning ish yurituviga o‘tkazilgan ma’muriy huquqbuzarlik to‘g‘risidagi ishlar taalluqlidir.

O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi fuqarolik va jinoyat ishlari bo‘yicha sudlarning, shuningdek harbiy sudlarning faoliyati ustidan sud nazoratini amalga oshiradi.

Sud tizimini isloh etish, sudlarning mustaqilligini mustahkamlash, ular faoliyatini moddiytexnika va moliyaviy jihatdan ta’minlash, shuningdek sud qarorlarining o‘z vaqtida va sifatli ijro etilishiga erishish maqsadida O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan 2001 yil 22 sentyabrda "O‘zbekiston Respublikasi sudlari faoliyatini yanada takomillashtirish choratadirlari to‘g‘risida" 383-sonli Qarori qabul qilingan¹⁰⁰. Ushbu qarorga muvofiq, O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi huzuridagi sudlar faoliyatini tashkiliy, moddiytexnikaviy va moliyaviy jihatdan ta’minlash departamenti qayta tashkil etildi va uning asosiy vazifalari belgilab berildi. Shuningdek, ushbu qaror bilan shu departament to‘g‘risidagi Nizom ham tasdiklangan (qarorning 1-ilovasi).

Yangi tahrirdagi "Sudlar to‘g‘risida"gi qonunning qabul qilinishi sud tizimini isloh qilishda muhim bosqich bo‘ldi. Unda mustaqillik yillarida sudhuquq tizimini isloh qilish borasida orttirilgan tajribadan tegishli xulosalar chiqarildi hamda sudlar faoliyatining yanada demokratlashuvi va takomillashuviga sharoit vujudga keltirildi.

Mazkur qonunning asosiy mohiyati shundan iboratki, unda, birinchidan sud

¹⁰⁰ O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami. 2001 yil, 18-son, 133-modda.

qarorlarini amaliyotga tatbiq etish mexanizmi yaratildi; ikkinchidan, umumiy yurisdiksiya sudlarining istisoslashuvi qonun bilan mustahkamlandi, shuningdek, fuqarolik va jinoyat ishlari bo'yicha alohida sudlarni tashkil etish mexanizmi joriy etildi; uchinchidan, sudlar faoliyatini moddiy-texnikaviy va moliyaviy jihatdan ta'minlash vazifasi maxsus vakolatli mustaqil organ – Adliya vazirligi qoshidagi Sud departamenti zimmasiga yuklatildi. Bu departament sudlarning mustaqilligi va faqat qonunga bo'ysunish tamoyillariga qat'iy amal qilgan holda ish yuritishi belgilab qo'yildi; to'rtinchidan, "Sudlar to'g'risida"gi qonun asosida sud tizimi sohasida kadrlarini tanlash va joyjoyiga qo'yishning samarali va demokratik huquqiy tartibi belgilandi.

Sudlar tomonidan mehnat nizosi yuzasidan da'vo arizasi bilan murojaat qilish va da'voni ko'rib chiqish tartibi O'zbekiston Respublikasi fuqarolik protsessual qonunchiligida aks ettirilgan.

Ma'lumki, sudlarda ko'riladigan yakka mehnat nizolari ikki guruhga bo'linadi:

birinchi guruhga, mehnat nizolari qatoriga manfaatdor xodim, ish beruvchi yoki xodimning manfaatlarini himoya qiluvchi kasabalar uyushmasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organlari, mehnatning huquq bo'yicha inspektori, prokurorning da'vo arizasi bo'yicha ko'riladigan nizolar kiradi. Bular oldin mehnat nizolari komissiyasida qonunda belgilangan muddat ichida ko'rilmagan, hal etilmagan yoki qonunga zid ravishda hal etilgan nizolardir. Masalan, xodim tomonidan berilgan ariza mehnat nizolari komissiyasida ko'rilmay qolgan yoki ko'rib hal qilish rad etilgan bo'lishi mumkin;

ikkinchi guruh nizolarini bevosita sud organlarida ko'riladigan, ya'ni qonun bo'yicha faqat sudga taallukli bo'lgan nizolar tashkil etadi. Qonunda bu kabi nizolarni ko'rish va hal qilish vakolati faqat sud organlari zimmasiga yuklatilgan. Shu bois, bunday nizolar mehnat nizolari komissiyasida, shuningdek boshqa organlarda ko'rilishi hamda ular yuzasidan qaror chiqarilishi mumkin emas.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 267-moddasida mehnat nizosini ko'rib chiqishini tuman (shahar) sudiga o'tkazish va mehnat nizolari

komissiyasi qarori ustidan shikoyat qilish tartibi aniq belgilab qo'yilgan. Basharti masala mehnat nizolari komissiyasida 10 kun muddat ichida ko'rib chiqilmasa yoki hal etilmasa, manfaatdor xodim ushbu nizoni tuman (shahar) sudiga ko'rish uchun o'tkazishga haklidir.

Mehnat nizolari komissiyasining qarori ustidan manfaatdor xodim yoki ish beruvchi komissiya qarorining nusxasi topshirilgan kundan e'tiboran 10 kun muddat ichida tuman (shahar) sudiga shikoyat qilishi mumkin. Bu muddatning o'tkazib yuborilgani arizani qabul qilishni rad etish uchun asos bo'la olmaydi. Sud bu muddatni uzrli sabablarga binoan o'tkazib yuborilgan deb e'tirof etgan holda, ana shu muddatni tiklashi va nizoning mohiyati bo'yicha ko'rib chiqishi mumkin. Huddi shuningdek, yuqorida ko'rsatilgan boshqa organlar ham sudga murojaat qilishlari mumkin. Mehnat kodeksining 268-moddasiga muvofiq, quyidagilar mehnat nizosini ko'rish haqidagi ariza bilan sudga murojaat qilish huquqiga ega:

- 1) xodim, kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi;
- 2) mehnatning huquq bo'yicha inspektori;
- 3) ish beruvchi, mehnat nizolari komissiyasining qaroriga rozi bo'lmagan, shuningdek unga xodim tomonidan etkazilgan zararni qoplash haqidagi nizolar bo'yicha;
- 4) prokuror.

Mehnat nizosining sudga tallukdigi, odatda, ushbu nizo bo'yicha boshqa organlarda ko'rib hal etilganiga qarab belgilanmaydi. Shunga ko'ra, bevosita sudlarga taalluqli bo'lgan nizolar qonunda alohida ko'rsatib qo'yilgan.

Chunonchi, Mehnat kodeksining 269-moddasida bevosita tuman (shahar) sudlarida ko'rilishi lozim bo'lgan mehnat nizolari sanab ko'rsatilgan. Mazkur moddaga binoan mehnat nizolari quyidagi hollarda bevosita tuman (shahar) sudlarida ko'rib chiqiladi:

- 1) agar xodimning ish joyida mehnat nizolari komissiyasi tuzilmagan bo'lsa;
- 2) ular mehnat shartnomasini bekor qilish asoslaridan qat'iy nazar, ishga tiklash to'g'risida, mehnat shartnomasini bekor qilish vaqti va asoslari ta'rifini o'zgartirish to'g'risida, majburiy progul yoki kam haq to'lanadigan ishni bajargan

vaqt uchun haq to'lashga doir bo'lsa;

3) ular xodim tomonidan ish beruvchiga etkazilgan zararning to'lanishi haqida bo'lsa;

4) ular mehnat vazifalarini bajarayotganda xodimning sog'lig'iga shikast etkazilganligi oqibatida zararni (shu jumladan, ma'naviy zararni) yoki uning molmulkiga etkazilgan zararni ish beruvchi tomonidan to'lanishi haqida bo'lsa;

5) ular Mehnat kodeksining 78-moddasida nazarda tutilgan hollarda ishga qabul qilish rad etilganligi haqida bo'lsa (MKning 6-moddasi 1-qismining talablari buzilishi; ish beruvchi tomonidan taklif qilingan shaxslarni ishga qabul qilmaslik; ish beruvchi qonunga muvofiq mehnat shartnomasi tuzishi shart bo'lgan shaxslarni, ya'ni belgilangan minimal ish joylari hisobidan (kvota) ishga yuborilgan shaxslarni; homilador ayollarni va 3 yoshga to'lmagan bolalari bor ayollarni ularning homiladorligi yoki bolasi borligini vaj qilib ishga qabul qilmaslik);

6) ular ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan oldindan kelishib hal etilgan masalalar yuzasidan kelib chiqqan bo'lsa.

Bu sanab o'tilgan mehnat nizolaridan boshqa nizolar ham xodimning xohishiga ko'ra bevosita tuman (shahar) sudlarida ko'rilishi mumkin.

Qayd etish joizki, mansabdor shaxslar tomonidan ish beruvchiga etkazilgan moddiy zararni to'lash to'g'risidagi mehnat nizolari, agar mansabdor shaxs tomonidan etkazilgan zarar xo'jalik nizosini ko'rib chiqish paytida aniqlangan bo'lsa, xo'jalik sudi tomonidan ko'rib chiqiladi.

Bizning fikrimizcha, bu masala O'zbekiston Respublikasining "Xo'jalik yurituvchi sub'ektlar faoliyatining shartnomaviyhuquqiy bazasi to'g'risida"gi 1998 yil 29 avgustdagi Qonuni¹⁰¹ da o'z ifodasini topgan. Chunki, mazkur qonunning 35-moddasida shartnoma majburiyatlarini buzganlik uchun xo'jalik yurituvchi sub'ektning mansabdor shaxslarining moddiy javobgarligi belgilangan.

Qonunchilikda mehnat nizolari mehnat nizolari komissiyasida ko'rilmagan,

¹⁰¹ O'zbekistonning yangi qonunlari. 20-son, 97-bet.

degan vaj bilan xodimning arizasini ko'rib chiqishni rad etishga yo'l qo'yilmaydi.

Mehnat kodeksining 270-moddasida mehnat nizosini hal qilishni so'rab, sudga yoki mehnat nizolari bo'yicha murojaat qilish uchun – xodimga u bilan mehnat shartnomasi bekor qilingani haqidagi buyruqning nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy; ushbu moddada belgilangan muddatlar prokuror, kasabalar uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organlari tomonidan beriladigan da'vogarga nisbatan ham tatbiq etiladi (O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarorining 2-bandi).

Xodim tomonidan ish beruvchiga etkazilgan moddiy zararni to'lash haqidaga nizolar bo'yicha – zarar etkazilgani ish beruvchiga ma'lum bo'lgan kundan boshlab bir yil;

boshqa mehnat nizolari bo'yicha – xodim o'z huquqi buzilganini bilgan yoki bilishi lozim bo'lgan kundan boshlab 3 oy muddat belgilangan.

Ushbu moddada belgilangan muddatlar uzrli sabablarga ko'ra o'tkazib yuborilgan takdirda, bu muddatlar sud tomonidan qayta tiklanishi mumkin. Sudya da'vo muddati o'tkazib yuborilgan degan asos bilan da'vo arizasini qabul qilmaslikka haqli emas. Agar sud ishdagi hujjatlarni har tomonlama tekshirib, sudga da'vo qilish muddati uzrli sabablarsiz o'tkazib yuborilganini aniqlasa, da'voni rad etadi (Mazkur qarorning 3-bandi). O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 130-moddasiga muvofiq, ishda ishtirok etuvchi shaxslar qonunda belgilangan muddatni sud uzrli deb topgan sabablarga ko'ra o'tkazib yuborgan bo'lsa, mazkur muddat qayta tiklanishi mumkin.

O'tkazib yuborilgan protsessual muddatni tiklashni rad etish to'g'risidagi sud chiqargan ajrim ustidan xususiy shikoyat yoki xususiy protest keltirilishi mumkin.

Qoidaga ko'ra, mehnatga oid munosabatlardan kelib chiqadigan da'volar bo'yicha ishlar sudga da'vo ishlarini yuritish tartibida ko'riladi (FPKning 131-moddasi).

Fuqarolik ishlarini sudga ko'rishga tayyorlash ishlari ariza qabul qilingan kundan boshlab 10 kun muddatdan kechiktirmay amalga oshiriladi.

Mehnatda mayib bo'lish va sog'liqqa boshqacha tarzda shikast etganligi,

shuningdek, boquvchining vafoti tufayli ko'rilgan zararsing o'rnini qoplash to'g'risidagi hamda mehnatga oid huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan talablar bo'yicha qo'zg'atilgan ishlar, basharti taraflar bir tuman yoki shaharda joylashgan bo'lsa, birinchi instansiya sudi tomonidan sudda ko'rishga tayyorlab bo'lingan kundan e'tiboran 10 kundan kechiktirmay, boshqa hollarda esa, 20 kundan kechiktirmay ko'riladi.

Xodimning sog'lig'iga etkazilgan zararni qoplashga doir nizolar bo'yicha sudga murojaat qilish uchun muddat belgilanmaydi.

Mehnatga oid nizolarni sudda ko'rish tartibi. Fuqarolik protsessual qonunchiligiga muvofiq, da'vogar va javobgar fuqarolik protsessining taraflari hisoblanadi.

Amaldagi qonunchilikda da'vogar deganda o'zining buzilgan va yaizolashayotgan huquqlari yoxud qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatlarini ximoya qilish maqsadida sudga murojaat etgan yoinki manfaatlarini ko'zlab ish qo'zg'atgan shaxs tushuniladi.

Javobgar – sud tomonidan da'vogarning buzilgan huquqlari va krnun bilan qo'riqlanadigan manfaatlari yuzasidan javob berish uchun jalb qilingan shaxs (O'zbekiston Respublikasi FPKning 39-moddasi).

Odatda, mehnatga oid huquqiy munosabatlarda xodim da'vogar, ish beruvchi esa javobgar hisoblanadi.

Mehnat qonunchiligiga binoan, asosan 16 yoshdagi, ayrim hollarda 14 va 15 yoshga to'lgan voyata etmagan shaxslar ham da'vogar bo'lishi mumkin, chunki ular shu yoshdan boshlab ishga qabul qilinadi va tetishli mehnat shartnomasi tuziladi (Mehnat kodeksining 103-moddasi).

Qonunchilikda 18 yoshga to'lmagan shaxslar mehnatga oid huquqiy munosabatlarda katta yoshdagi xodimlar bilan tenghuquqli ekani belgilab qo'yilgan. Shuningdek, mehnatga oid huquqiy munosabatlar, ish haqini yoki boshqa daromadlarni tasarruf etish bilan bog'liq bitimlardan kelib chiqadigan ishlar bo'yicha voyaga etmaganlar sudda o'z huquqlari va qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatlarini himoya qilish huquqiga ega ekani belgilangan

(O‘zbekiston Respublikasi FPKning 38-moddasi).

Shu o‘rinda voyaga etmagan shaxslarning mehnatga oid munosabatlar sohasidagi huquqiy muomala layoqati to‘g‘risida to‘xtalib o‘tish lozim. Gap shundaki, O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 28-moddasida 16 yoshga to‘lgan voyaga etmagan shaxs mehnat shartnomasi bo‘yicha ishlayotgan bo‘lsa, u to‘liq huquqiy muomalaga layoqatli (emansipatsiya) deb e‘lon qilinishi mumkin. Agarda yuqorida bildirilgan fikrlarga tayanib mulohaza yuritadigan bo‘lsak, mazkur normalarda nazarda tutilgan emansipatsiyaga hojat yo‘q.

Qonunga binoan ijro ishini yuritishda voyaga etmaganlarning huquqlarini ularning qonuniy vakillari—ota-onalari, farzandlikka oluvchilari, vasiylari va homiylari amalga oshirishi lozim. Ta’kidlash joizki, mehnatga oid huquqiy munosabatlar, olingan ish haqi yoki boshqa daromadlarni tasarruf etish bilan bog‘liq bitimlardan kelib chiqadigan ishlar bo‘yicha sud va boshqa organlarning hujjatlari asosida berilgan ijro hujjatlari bajarilayotganda qonunda nazarda tutilgan hollarda mazkur ishni yuritishda o‘z huquqdarini mustaqil ravishda amalga oshirishlari va majburiyatlarini bajarishlari mumkin (mazkur qonunning 10-moddasi).

O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarorida ta’kidlanishicha, ish beruvchi tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilishning qonuniyligiga oid nizolarni hal qilishda sudlar quyidagilarni anikdashi kerak:

- O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 155-moddasida belgilangan mehnat shartnomasini bekor qilishning qonuniyligi shartlari va tartibiga rioya etilgani;

- xodim ish beruvchi tomonidan tegishli asosga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilishi to‘g‘risida ogoxlantirilgani (xabardor etilgani) (bunday ogoxlantirish yoki xabar berish talab qilinmaydigan Mehnat Kodeksining 155-moddasi bundan mustasnodir);

- mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik va normativ hujjatlarda belgilangan ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasini xodimning vaqtincha

mehnatga qobiliyatsizlik va ta'tilda bo'lgan vaqtda bekor qilishga yo'l qo'yilmasligi haqida Mehnat kodeksining 155-moddasi talablari inobatga olingani (korxona butunlay tugatilgan holatlar bundan mustasnodir);

– ayrim toifa xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda qonun bilan belgilangan qo'shimcha kafolatlar, jumladan, homilador va 3 yoshgacha bolasi bor ayollar bilan ish beruvchining tashabbusiga binoan mehnat shartnomasining bekor qilinishiga yo'l qo'yilmasligi, korxonaning butunlay tugatilishi hollarida mehnat shartnomasini boshqa ishga joylashtirish sharti bilan bekor qilish bundan mustasnodir;

– 18 yoshga to'lmagan shaxslar bilan faqat mahalliy mehnat organlari roziligi bo'lganda mehnat shartnomasini bekor qilish mumkinligi (mehnat kodeksining 411-moddasi);

– kasaba uyushmasi yoki boshqa vakillik organiga saylangan va ishlab chiqarish ishidan ozod etilmagan hamda shu organga saylangan xodimlar ana shu lavozimdagi vakolatlari tugagach, 2 yil davomida mahalliy mehnat organining oldindan roziligini olmay turib, ular bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'yilmasligi hisobga olingani;

– jamoa kelishuvida, shuningdek, jamoa shartnomasida yoki korxonaning boshqa lokal normativ hujjatlarida belgilangan kafolatlarga rioya etilgani, jumladan, ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organining oldindan rozilgisiz, agarda bunday rozilik jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida ko'zda tutilgan bo'lsa, bekor qilishga yo'l qo'yilmasligi (Mehnat kodeksining 161-moddasi), agar qonun bo'yicha xodimlar ishda qoldirishga teng huquqli bo'lsalar, (Mehnat kodeksining 167-moddasi), ishda qoldirishda afzallik huquqlarini aniqlash jamoa shartnomasida nazarda tutilgan holatlarning hisobga olinishi va boshqalar.

Tuman (shahar) xalq sudining mehnat nizolari yuzasidan chiqargan hal qiluv qarori, fuqarolik ishlari yuzasidan chiqarilgan boshqa hal qiluv qarorlari singari, basharti qaror ustidan kassatsiya shikoyati berilmagan bo'lsa, e'lon qilingan paytdan boshlab 20 kun o'tgach ijro etiladi. Hal qiluv qarori ustidan kassatsiya va

apellyasiya shikoyati berilgan (protest keltirilgan) taqdirda, shikoyat (protest) ko‘rib hal etilgach, kuchga kiradi (FPKning 217-219 va 318-moddalari). Tuman (shahar) xalq sudi tomonidan chiqarilgan hal qiluv qarori grajdanlik protsessual qonunchiligida ko‘zda tutilgan tartibda ijro etiladi.

O‘zbekiston Respublikasining “Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish to‘g‘risida” 2001 yil 29 avgustdagi 259-II-sonli Qonunining 3-moddasiga muvofiq, sud va boshqa organlar hujjatlarini majburiy ravishda ijro etish O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi huzuridagi sud qarorlarini ijro etish, sud faoliyatini moddiy texnikaviy va moliyaviy jihatdan ta‘minlash departamenti hududiy bo‘limlarining ijrochilari, tuman (shahar) bo‘linmalarining sud ijrochilari zimmasiga yuklatilgan bo‘lib, ularning vakolatlari mazkur qonun va boshqa qonun hujjatlari bilan belgilab qo‘yilgan¹⁰².

Mehnat shartnomasi noqonuniy, asossiz yoki belgilangan tartib buzilgan holda bekor qilingan yoxud xodim g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazilgan taqdirda, u ish beruvchining o‘zi, sud yoki mehnat nizosini ko‘rib chiqayotgan boshqa vakolatli organ tomonidan avvalgi ishga tiklanishi shart. Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinganining qonuniy yoki qonuniy emasligi haqidagi masala hal qilinayotganda, sud xodim bilan mehnatga oid munosabatlar bekor qilinganining asosli ekaniga baho berishi lozim.

G‘ayriqonuniy ravishda sudlangani munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan yoki g‘ayriqonuniy ravishda jinoiy javobgarlikka tortilishi munosabati bilan ishdan (lavozimdan) chetlatilgan xodimga avvalgi ishi (lavozimi) berilishi lozim, buning imkoniyati bo‘lmaganda (korxona tugatilgani, shtatlar qisqartirilgani) yoki ishga (lavozimga) tiklash uchun to‘sqinlik qiluvchi qonunda nazarda tutilgan boshqa asoslar mavjud bo‘lgan taqdirda, unga avvalgi ishga (lavozimiga) teng boshqa ish (lavozim) berilishi shart.

Mazkur Plenum qarorida mehnat shartnomasining bekor qilinishi qonuniy deb topilgan hollarda, xodimga mehnat daftarchasini o‘z vaqtida bermaganlik oqibatida

¹⁰² O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami. 2001 yil, 21-son, 145-modda.

majburiy progul vaqti uchun haq to'lash va mehnat munosabatlarini bekor qilish sanasini mehnat daftarchasi berilgan kunga ko'chirish haqidagi talablari qanoatlantirilishiga sudlar alohida e'tibor qaratish lozimligi ta'kidlangan.

Sudlar xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishining qonuniyligini buyruqda ko'rsatilgan asoslar bo'yicha tekshirishi lozim. Mehnat munosabatini bekor qilinishini sud boshqa asosda ko'rishga haqli emas. Agar sud ishga tiklash haqidagi nizoni hal qilishda bu ish beruvchining mehnat munosabatlarini bekor qilishga asos bo'lgan deb topsa, ammo mehnat shartnomasini bekor qilish ta'rifi noto'g'ri yoki amaldagi qonunlar mos bo'lmasa, sud ta'rifni o'zgartiradi va hal qiluv qarorida mehnat shartnomasini bekor qilish sababini qonunlarga mos ravishda ularning tegishli moddasiga (bandiga) tayangan holda baho beradi.

Xodimning iltimosiga ko'ra, sud mehnat shartnomasini bekor qilish asosining ta'rifini uning o'z xohishiga binoan yoki taraflarning kelishuvi bo'yicha o'zgartirilgani to'g'risida hal qiluv qarori chiqarish bilan cheklanishi mumkin.

Basharti xodim mehnat shartnomasini bekor qilish asosining ta'rifi o'zining sha'ni va qadrqimmatini kamsitgan deb hisoblasa, bu holda tuman (shahar) sudi nizoni ko'rish bilan bir vaqtda, xodimning talabiga ko'ra, unga etkazilgan ma'naviy zararni to'lash haqidagi masalani ham hal etadi.

4. Mehnatga doir ayrim ishlar bo'yicha qarorlarning darhol ijro etilishi

Mehnat nizosi tegishli organning mazkur nizo yuzasidan chiqargan qarori ijro etilishi bilan oxirigacha hal etilgan hisoblanadi. Shu sababli mehnat nizosini ko'rib chiqqan organ qarorining o'z vaqtida ijro etilishi xodimlar huquqlarining tiklanishini ta'minlash, mehnat huquqyaari yuzasidan berilgan kafolatlarning to'liq amalga oshirilishida katta ahamiyat kasb etadi.

Sudning mehnat nizolari yuzasidan chiqargan qarori sud majlisida tekshirilgan barcha materiallar, taraflarning hamda sud jarayoni boshqa ishtirokchilarining ko'rsatmalari har tomonlama o'rganilishi, tegishli dalillar bilan qonuniy va adolatli asoslangan bo'lishi lozim. Shuningdek, qaror amaldagi qonunlar, boshqa normativ hujjatlar, jamoa shartnomasi va kelishuvlari hamda

mehnat shartnomasiga muvofiq bo'lishi kerak.

O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksining 219-moddasida mehnatda mayib bo'lganlik yoki sog'liqqa boshqacha tarzda shikast etishi, shuningdek boquvchisining o'limi natijasida ko'rilgan zararni qoplash uchun to'lovlar undirish haqidagi sud qarori ham darhol ijro etilishi belgilab qo'yilgan.

Mehnat kodeksining 273-moddasida mehnat nizolari yuzasidan chiqarilgan sud qarorlarini ijro etish tartibi belgilangan. Unga ko'ra, xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilinganda, uni ishga tiklash, shuningdek mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari ta'rifini o'zgartirish to'g'risidagi sud chiqargan hal qiluv qarori yoki g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan xodimni avvalgi ishga tiklash haqida mehnat nizolarini ko'ruvchi organ chiqargan ijro qarori darhol ijro etilishi darkor.

Mazkur qonunning 30-moddasiga binoan ijro hujjatlarining quyidagi talablari darhol ijro etilishi kerak:

1) alimentlar hamda 3 oydan oshmagan ish haqini undirish to'g'risidagi talablar;

2) qonunga xilof ravishda mehnat shartnomasi bekor qilingan yoki boshqa ishga o'tkazilgan xodimni ishga tiklash, mehnat shartnomasini bekor qilish asosining ta'rifini o'zgartirish to'g'risidagi talablar.

Ish beruvchi tomonidan bunday qarorning ijrosi kechiktirilgan taqdirda, ushbu qarorni qabul qilgan mehnat nizolarini ko'ruvchi organ ijro kechiktirilgan vaqt uchun xodimga o'rtacha ish haqi to'lash yoki ish haqidagi farqni to'liq miqdorda to'lash to'g'risida ajrim yoki qaror chiqaradi. Agar g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan xodim mehnat nizolari komissiyasi tomonidan berilgan guvohnoma asosida komissiya qarorini majburiy ravishda ijro ettirishni so'rab, sudga murojaat qilgan bo'lsa, sud mehnat nizolari komissiyasi qarorining ijrosi kechiktirilgani tufayli yuzaga kelgan majburiy progul vaqti uchun xodimga ish haqi to'lash to'g'risida ajrim chiqaradi. Buning boisi shundaki, mazkur qonunning 5-moddasiga muvofiq, mehnat nizolari komissiyasining qarorlari ham ijro etilishi lozim bo'lgan sud hujjatlari qatorida sanaladi. Binobarin, mehnat nizolari

komissiyasi o'z qarori asosida beriladigan guvohnoma esa ijro hujjati hisoblanadi (mazkur qonunning 7-moddasi).

Yuqorida qayd etilganidek, mehnat nizolarini ko'ruvchi organning xodimga 3 oydan ko'p bo'lmagan muddat uchun ish haqini to'lash to'g'risidagi qarori ham darhol ijro etiladi.

O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksining 219-moddasida ko'rsatilganidek, mehnatda mayib bo'lganlik yoki sog'liqqa boshqacha tarzda shikast etishi, shuningdek boquvchisining o'limi natijasida ko'rilgan zararni qoplash uchun to'lovlar undirish haqidagi sud qarori ham darhol ijro etiladi.

Mehnat shartnomasi qonunga muvofiq xilof ravishda bekor qilingan yoki qonunga xilof ravishda boshqa ishga o'tkazilgan xodimni ishga tiklash to'g'risidagi qaror ham darhol ijro etiladi.

Ishga tiklash to'g'risidagi qarorni ijro etish ish beruvchi tomonidan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish yoki uni boshqa ishga o'tkazish haqidagi o'zining noqonuniy buyrug'ini bekor qilish to'g'risida farmoyish chiqarib, xodim ilgari mehnat majburiyatlarini bajarishga qo'yilgan vaqtdan boshlab tamomlangan hisoblanadi (mazkur qonunning 72-moddasi).

O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual qonunchiligiga muvofiq, sud ishga tiklash to'g'risidagi ishlar bo'yicha uchinchi shaxslarni ishga jalb qilish masalasini hal qilmog'i lozim. Ushbu moddada ta'kidanishicha, mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan xodimlarni avvalgi ishga tiklash to'g'risidagi ishlar bo'yicha sud o'z tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o'tkazish haqida buyruq bergan mansabdor shaxsni uchinchi shaxs sifatida ishtirok etish uchun javobgar tarafga jalb qilishi shart (O'zbekiston Respublikasi FPKning 259-moddasi).

Mehnat kodeksining 274-moddasida mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishda yoki xodimni g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazishda aybdor bo'lgan mansabdor shaxs zimmasiga ana shu xodimga ish haqi to'lanishi munosabati bilan ish beruvchiga etkazilgan zarar o'rnini qoplash

majburiyatini yuklaydi. Bunday majburiyat, basharti mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o'tkazish qonunni ochiqdanochiq buzgan holda amalga oshirilgan yoki mansabdor shaxs sudning xodimni ishga tiklash to'g'risidagi qarori ijrochini kechiktirgan bo'lsa, yuklatiladi.

Etkazilgan zarar o'rnini qoplash uchun to'lanadigan haq miqdori mansabdor shaxsning 3 oylik maoshidan ortib ketmasligi lozim.

Mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilish yoki xodimni noqonuniy boshqa ishga o'tkazish bilan amalga oshirgan mansabdor shaxsni ishga javobgar tarafidan uchinchi shaxs sifatida jalb etish masalasi ishni sudda ko'rishga tayyorlash bosqichida hal etiladi yoki bu masala ishni sud majlisida ko'rilish jarayonida o'z echimini topishi mumkin. Mansabdor shaxsni bunday tarzda jalb etilishi uning ish bo'yicha javobgar vakili sifatida so'zga chiqish huquqidan mahrum etmaydi.

Ishni ko'rish vaqti va joyi to'g'risida xabardor qilingan.mansabdor shaxs sud zaliga uzrsiz sabablarga ko'ra kelmasa yoki uning xozir bo'lmaslik sabablari haqida ma'lumot bo'lmagan taqdirda, sud bu shaxsning ishtirokisiz ham ishni kurishi mumkin.

Agar javobgar tarafidan uchinchi shaxs sifatida ishga jalb etilgan mansabdor shaxs zimmasiga xodimning majburiy progul vaqti uchun o'rtacha ish haqi to'lash bilan keltirgan zararni yoki kam haq to'lanadigan ishni bajargani tufayli o'rtadagi ish haqidagi farqni qoplash majburiyati yuklanishi mumkin emas, degan xulosaga kelsa, sud hal qiluv qarorida tegishli asoslarni bayon etishi shart.

Mehnat kodeksining 274-moddasi bo'yicha mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilish yoki xodimni noqonuniy boshqa ishga o'tkazganlik uchun moddiy javobgarlik sud tomonidan faqat o'ziga berilgan vakolat doirasida, ammo qonunni ochiqoydin buzgan holda mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o'tkazish to'g'risida g'ayriqonuniy buyruqchiqargan mansabdor shaxsga yuklatilishi mumkin.

Ishga qabul qilish va mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo'lmagan mansabdor shaxs qonunni ochiqoydin buzib, mehnat shartnomasini

bekor qilish yoki boshqa ishga o'tkazish haqida buyruq chiqargan taqdirda, u Mehnat kodeksining 274-moddasi bo'yicha moddiy javobgar bo'ladi.

Ishni ko'rish jarayonida mansabdor shaxs korxona bilan mehnat munosabatlarini bekor qilgan taqdirda ham, u korxonada ishlagan davrida qonunni ochiqoydin buzib, mehnat shartnomasini bekor qilgan yoki xodimni boshqa ishga o'tkazgan hamda uni ishga tiklash haqidagi qarorning ijrosini kechiktirgan bo'lsa, sud Mehnat kodeksining 274-moddasiga binoan, bu shaxsga moddiy javobgarlikni yuklashi mumkin. Chunki mehnat shartnomasining bekor qilinishi etkazilgan zararni qoplash majburiyatidan ozod etmaydi (mazkur qarorning 53-bobi).

“Qonunni ochiqdan ochiq buzish” tushunchasi O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarorida bayon etib berilgan.

Unga ko'ra qonunni ochiqdanochiq buzish deganda quyidagilar tushuniladi:

- qonunda ko'rsatilmagan asoslar bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilish;

- ish beruvchi tashabbusiga bilan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi roziligisiz, agarda bunday rozilik olish lozimligi jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida ko'zda tutilgan bo'lsa;

- ish beruvchining tashabbusiga bilan, 18 yoshga to'lmagan shaxslarning ishlab chiqarishdan ajralmagan holda xodimlarning vakillik organiga saylanganda hamda saylanish muddati tugagandan so'ng 2 yil mobaynida maxalliy mehnat organining oldindan roziligini olmaganda;

- Mehnat kodeksining 237-moddasining 1-qismida ko'rsatilgan, ya'ni ish beruvchiga ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'ymaydigan holatlar ma'lum bo'lganda;

- ish beruvchining tashabbusi bilan, korxonaning to'liq tugatilishi hollaridan tashqari, xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida ta'tilda bo'lgan vaqtida;

- Mehnat kodeksining 84-moddasining 3-qismida ko'rsatilgan, xodimlarni ishga qabul qilishda dastlabki sinov natijasiga ko'ra;

- Mehnat kodeksining 100-moddasi 2-qismining 4-bandi bo'yicha korxonada

ichki mehnat qoidolari tasdiqlanmagan taqdirda, shuningdek xodim qoidalarda belgilanmagan mehnat majburiyatlarini bir marta buzgani uchun;

- xodimning tashabbusi bo'yicha uning mehnat shartnomasini bekor qilish haqida yozgan arizasi bo'lmaganda;

- nomuayyan muddatga ishga qabul qilingan xodim bilan mehnat shartnomasining muddati o'tgani munosabati bilan;

- ish beruvchi tomonidan qonuniylik shartlari yoki mehnat shartnomasini bekor qilish bo'yicha belgilangan tartib qo'pol ravishda buzilgan boshqa hollarda.

Xodimni boshqa ishga o'tkazish quyidagi hollarda qonunni ochiqoydin buzgan holda amalga oshirilgan, deb topiladi, qachonki u:

- ishlab chiqarish zarurati yoki bekor turib qolish munosabati bilan vaqtinchalik boshqa ishga o'tkazishdan tashqari hollarda, xodimning rozilgisiz;

- xodimning sog'lig'iga to'g'ri kelmaydigan ishga o'tkazish, agarda bu holat ish beruvchiga oldindan ma'lum bo'lsa;

- ishlab chiqarish zarurati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimning rozilgisiz, agar jamoa shartnomasida, u tuzilmagan taqdirda ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo'mitasi o'rtasida yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishilgan holda, bundan boshqa ishga o'tkazishning amal qilish muddatlari, shuningdek ishlab chiqarish zaruratiga oid holatlar belgilanmagan bo'lsa;

- ishlab chiqarish zarurati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimning rozilgisiz boshqa ishga o'tkazish, agar bunday o'tkazishning amal qilish muddati jamoa shartnomasida belgilangan muddatlardan, agar u tuzilmagan bo'lsa ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasida kelishuv bo'yicha belgilangan muddatdan ortiq bo'lsa;

- jamoa shartnomasiga kiritilmagan hollarda ishlab chiqarish zarurati munosabati bilan xodimning rozilgisiz boshqa ishga o'tkazish, agar u ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasidagi kelishuv bo'yicha ishlab chiqarish zarurati hollari qatoriga kiritilgan bo'lmasa;

– ish beruvchi tomonidan boshqa ishga o'tkazish yuzasidan belgilangan tartibni ko'pol ravishda buzgan boshqa hollarda amalga oshirilgan bo'lsa (mazkur qarorning 51-bandi).

Mazkur Qonunning 82-moddasida jismoniy shaxslarning ijro hujjatini bajarmagani uchun javobgarligi belgilangan. CHunonchi, ijro hujjati ixtiyoriy ravishda ijro etish uchun belgilangan muddatda urzsiz sabablarga ko'ra ijro etilmagan takdirda, mansabdor shaxslarga eng kam ish hak^vding 15 barobarigacha miqdorda jarima soladi. Bizningcha, ushbu yangi norma sudning xodimni ishga tiklash haqidagi qarorini ijro etmagan mansabdor shaxslarga ham tatbiq etilishi darkor.

Respublika Fuqarolik protsessual qonunchiligiga muvofiq, da'vogar o'z arizasida bayon qilgan talablarning asosini yoki predmetini o'zgartirishga, da'vo talabining miqdorini oshirishga yoki kamaytirishga, undan butunlay yoki qisman voz kechishga, javobgar, o'z navbatida, da'vogar talabini to'liq yoki qisman tan olishga haqlidir.

Ta'kidlash joizki, da'vo ishi taraflari sud jarayonining istalgan bosqichida kelishuv bitimi tuzish orqali mazkur ishni yakunlashga haqlidirlar (O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksining 44-moddasi).

Agar da'vogarning da'vodan voz kechishi javobgarning da'voni tan olishi va taraflarning kelishuv bitimi qonunga xilof bo'lsa yoki boshqa shaxslarning huquqlari va qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatlarini buzgan taqdirda, sud da'vodan voz kechishni ham, uni tan olishni ham qabul qilmaydi va kelishuv bitimini tasdiqlamaydi.

O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksining 195-moddasida ta'kidlanishicha, da'vogar arz qilgan talablaridan voz kechishi, javobgar esa arz qilingan talablarini tan olishi to'g'risida taraflar o'rtasida kelishuv bitimi tuzilishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2023 yil 20 noyabrdagi 32-sonli qarorida bu haqida muhim ko'rsatma berilgan. Uning mazmuni shundan iboratki, ishga tiklash haqidagi da'vodan voz kechish masalasini hal qilishda yoki

tafaflarning bunday da'vo bo'yicha kelishuv bitimini tasdiqlashda sud bu harakatlar qonunga zid yoki zid emasligini, tafaflarning qonun bilan qo'riqlanadigan huquq va manfaatlari buzilgan yoki buzilmaganini aniqlashi shart.

Sud da'vodan voz kechishni qabul qilgan yoki kelishuv bitimini tasdiklagan va ish yurgizishni tugatgan taqdirda, ishni ko'rishda aniqlangan qonun buzilishlarini bartaraf etish yuzasidan xususiy ajrim chiqarishga haqlidir (mazkur qarorning 33-bandi).

Mehnat qonunchiligida xodimning pul undirishga doir talablarini qondirish masalasi quyidagicha hal qilingan. Qoidaga ko'ra, ish beruvchi xodimning pul undirishga doir talabini hech qanday muddat bilan cheklamay, hamma vaqt uni qondirishga haqlidir.

Ish haqini undirish to'g'risida nizo kelib chiqqan taqdirda, mehnat nizolarini ko'ruvchi organ xodimning pul undirishga doir quyidagi talablarini to'liq qondirishi lozim:

- mehnat shartnomasi bekor qilinganda, xodimga mehnat daftarchasini o'z vaqtida bermaganlik oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun haq to'lash to'g'risida;

- foydalanilmagan ta'til uchun xodimga tegishli bo'lgan kompensatsiyani to'lash to'g'risida.

Amaldagi qonunchilikda mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingani yoki boshqa ishga noqonuniy ravishda o'tkazilgani yohud ishdan chetlatilgani oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun xodimga haq to'lash to'g'risidagi mehnat nizolarini ko'rib chiqish chog'ida mehnat nizolarini ko'ruvchi organ tomonidan xodimning pul undirishga doir talablari bir yildan ortiq bo'lmagan muddatda qondirilishi nazarda tutilgan. Xodimning pul undirishga doir boshqa talablari esa 3 yildan ortiq bo'lmagan muddatda qondiriladi.

Shuni ham qayd etish lozimki, qonunda mehnat nizolarini ko'ruvchi organlarning qaroriga binoan to'langan mablag'larni qayta undirib olishda muayyan cheklashlar belgilangan. Chunonchi, mehnat nizolari yuzasidan mehnat nizolari komissiyasi, shuningdek sud chiqargan qaror asosida to'langan

mablag'larni, bosharti qaror xodimning bergan yolg'on ma'lumotlariga yoki taqsim etgan soxta hujjatlariga asosan qabul qilingan bo'lib, pirovardida u nazorat tartibida bekor qilingan hollardagina, xodimdan qayta undirilishi mumkin.

Ish beruvchi tomonidan ixtiyoriy ravishda, shu jumladan qonunni noto'g'ri qo'llanilishi oqibatida to'langan ortiqcha ish haqi qayta undirib olinishi mumkin emas, hisobkitobda yo'l qo'yilgan xato oqibatida to'langan ortiqcha to'lovlar bundan mustasno.

Xodimga u bergan yolg'on ma'lumotlari yoki takdim etgan soxta hujjatlari oqibatida to'langan mablag'lar undan sudning qarori asosida undirib olinadi (Mehnat kodeksining 278-moddasi, FPKning 385-moddasi).

O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining 2019 yil 24 maydagi "Sudning hal qiluv qarori haqida" 12-sonli qarorida ta'kidlanishicha, sudning hal qiluv qarori nizolashayotgan taraflarning shaxsiy huquqlari va qonun bilan qo'riqlanadigan matfaatlarini himoya qilishning muhim omili hisoblanadi. Bu, o'z navbatida, hal qiluv qarorini qabul qilishda sudlar zimmasisiga yuksak mas'uliyat va ana shunday ishlarga alohida e'tibor bilan yondashish majburiyatini yuklaydi. Har bir ish bo'yicha sudning hal qiluv qarori qonuniy va asoslangan bo'lishi lozim.

Ma'lumki, ma'naviy zararni qoplash masalasiga oid nizolarni hal etishda O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining 2000 yil 28 apreldagi "Ma'naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo'llashning ayrim masalalari to'g'risida" 7-sonli qarori qo'llanilishi lozim.

Kelib chiqqan nizolarni to'g'ri va o'z vaqtida hal qilish uchun sud har bir ish bo'yicha taraflarning o'zaro munosabatlari xarakteri va ushbu nizoga oid ma'naviy zararni qoplash bo'yicha qonunni qo'llashga yo'l qo'yilishi mumkinligi, bosharti qonunda bunday javobgarlik belgilangan bo'lsa, bunday zararni qoplash tartibi va shartlarini nazarda tutgan qonun qachon kuchga kirgani, shuningdek ma'naviy zararni keltirib chiqargan harakatlar qachon sodir etilganini tekshirishi va muhokama etib baho berishi darkor.

Bundan tashqari, sud jabrlanuvchiga jismoniy, u qanday holatda va qanday harakat (harakatsizlik) bilan etkazilgani, zarar etkazuvchining aybi darajasi,

jabrlanuvchi qanday ruhiy va jismoniy azob tortgani va uni qoplash qanday miqdorda baholanishi hamda nizoni hal qilish uchun ahamiyatga ega bo'lgan boshqa holatlarni aniqlashi shart (mazkur plenum qarorining 2-bandi). Ushbu Plenum qarorining 6-bandida ta'kidlanganidek, Mehnat kodeksining 112-moddasiga binoan sud sud mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingani yoki xodim g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgani oqibatida unga etkazilgan ma'naviy zararni qoplash majburiyatini ish beruvchiga yuklashi mumkin.

Ish beruvchiga bunday javobgarlik xodimni noqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazish rad etilganda, ishdan chetlatilganda, mehnat daftarchasi, ish haqi, shuningdek boshqa to'lovlar o'z vaqtida berilmagan hollarda ham yuklatilishi mumkin.

Ma'naviy zararni qoplash miqdorini etkazilgan mulkiy va boshqa moddiy zararni undirish haqidagi da'vo talabining qoplanish hajmiga qarab belgilanishi mumkin emas (mazkur qarorning 13-bandi). Mazkur masala adolat yuzasidan va oqilona yondashuv asosida hal etilmog'i darkor.

O'zbekiston Respublikasining "Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish to'g'risida" 2001 yil 29 avgust (2022 yil 11 apreldagi yangi qo'shimchalari bilan) Qonunining 69-moddasida ko'rsatilishicha, quyidagi holatlarda pul summalarining undirib olinishiga yo'l qo'yilmaydi:

mayib bo'lganlik yoki sog'liqqa boshqacha tarzda shikast etkanlik, shuningdek boquvchisining vafot etgani sababli ko'rilgan zararni to'lash summalariga;

xizmat majburiyatlarini bajarish chog'ida mayib bo'lgan (yaralangan, shikastlangan, kontuziyaga uchragan) shaxslarga va mazkur shaxslar halok bo'lgan (vafot etgan) taqdirda ularning oila a'zolariga to'lanadigan summalariga;

bola tug'ilgani munosabati bilan to'lanadigan summalariga;

aliment majburiyatlari bo'yicha to'lanadigan summalariga;

mehnat sharoiti noqulay bo'lgan ishlar uchun to'lanadigan summalariga, shuningdek radiatsiya ta'siriga uchragan shaxslarga va qonun hujjatlarida

belgilangan boshqa hollarda to'lanadigan summalariga;

homiladorlik va tug'ish bo'yicha to'lanadigan nafaqa summalariga;

dafn etish marosimi uchun beriladigan nafaqa summalariga;

qisman haq to'lanadigan ta'til davrida bolani parvarishlash uchun to'lanadigan summalariga;

bola tug'ilishi, qarindoshlar vafot etishi, nikohtuzish munosabati bilan korxona, muassasa yoki tashkilot tomonidan to'lanadigan summalariga;

mehnatga oid munosabatlar bekor qilinganda, ishdan bo'shatish nafaqasi tariqasida to'lanadigan summalariga;

Ushbu qonunda undiruv navbati ham belgilab qo'yilgan. Unga ko'ra, byudjetga va davlat maqsadli jamg'armalariga to'lovlar bo'yicha, mehnatga oid munosabatlardan kelib chiqadigan talablar birinchi navbatda qanoatlantiriladi (mazkur qonunning 80-moddasi).

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 276-moddasiga muvofiq ayrim toifadagi davlat xizmatchilarining mehnat shartnomasini bekor qilish, asossiz ravishda boshqa ishga o'tkazish yoki mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish bilan bog'liq holatlarda etkazilgan zararni undirish va intizomiy jazo berish masalalariga taalluqli mehnat nizolari qonunda belgilangan tartibda ko'rib chiqiladi.

Yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarni o'zgartirishga doir nizolarni ko'rib chiqish. Xodimga yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarni o'zgartirishga doir mehnat nizolari ish beruvchi va tegishli kasaba uyushmasi organi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan hal qilinadi.

Mehnat to'g'risidagi qonunlarning va boshqa normativ hujjatlarning qoidalarini, shuningdek, yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarni o'zgartirish to'g'risidagi mehnat shartnomasi majburiyatlarini qo'llanilishi masalasiga doir mehnat nizolari xodimning tanloviga ko'ra, mehnat nizolari komissiyasida yoki sudda ko'riladi.

Xodim mehnatga doir huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan talablari

bo'yicha sudga murojaat qilganida davlat foydasiga sud xarajatlarini to'lashdan ozod etiladi.

Sudlar Fuqarolik protsessual qonunchiligining mehnat nizolarini ko'rish muddatlari va davlat bojini undirish haqidagi talablariga rioya qilishlari, bunda faqat da'vogarlar boj to'lashdan ozod qilinishini nazarda tutishlari lozim.

Da'vo qanoatlantirilgan hollarda sud bojni davlat foydasiga javobgardan undirishi shart (mazkur qarorning 56-bobi).

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qaroriga muvofiq, sudlar xodimlarning huquq va qonuniy manfaatlarining buzilishlarini bartaraf qilishga qaratilgan choralarni ko'rish zarurligiga alohida e'tibor berish, mehnat qonunlarining buzilishi bo'yicha aniqlangan faktlar yuzasidan xususiy ajrimlar chiqarib, munosabat bildirishlari lozim.

Mehnat kodeksining 281-moddasida jamoalarga doir mehnat nizolarini (ziddiyatlarini) ko'rib chiqish tartibi belgilab qo'yilgan.

Jamoalarga doir mehnat nizolari (ziddiyatlari) – bu ish beruvchi (ish beruvchilar birlashmasi) va xodimlar jamoalari (xodimlarning vakillik organlari) o'rtasida mehnatning yangi shartlarini belgilash va mavjud shartlarini o'zgartirish, jamoa shartnoma va kelishuvlarini tuzish, o'zgartirish va bajarish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir.

Mehnatning yangi shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarini o'zgartirish xususidagi jamoalarga doir mehnat nizolarini hal etish tartibi qonun bilan belgilab qo'yiladi.

Mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasidagi kelishuvga binoan qabul qilingan jamoa shartnomasi, kelishuvi va lokal hujjatlarni qo'llanishi xususida jamoalarga doir mehnat nizolari sud tartibida ko'rib chiqilishi lozim. Jamoalarga doir bunday mehnat nizolarini sud taraflardan birining arizasi asosida ko'rib chiqadi. Ushbu moddaning 3-qismida aytab o'tilgan ishlarni sudlarda ko'rib chiqish hamda sudlarning qarorlarini ijro etish vaqtida Kodeksda yakka mehnat nizolari uchun belgilangan tegishli qoida va muddatlar qo'llaniladi.

Mavzu bo'yicha nazorat savollari:

1. Mehnat nizolari tushunchasi, ularni yuz berish sabablari va turlari.
2. YAkka mehnat nizolari va jamoaga doir mehnat nizolari.
3. Mehnat nizolarining taalluqligi va sudlovligi.
4. Mehnat nizolarini buysunish tartibida ko'rish.
5. Mehnat nizolarini adolatli va qonuniy ko'rib hal etishning xodimlar huquqlarini himoyalashdagi ahamiyati.
6. Mehnat nizolari komissiyasi va uni korxonalarda tuzish tartibi.
7. Mehnat nizolari komissiyasining vakolatlari.
8. Mehnat nizolarini Mehnat nizolari komissiyasida ko'rib chiqish.
9. Mehnat nizolarining sudga taalluqligi.
10. Mehnat nizolarini ko'rishni tuman(shaxar) sudlariga o'tkazish va mehnat nizolari komissiyasi qarori ustidan shikoyat qilish.
11. Mehnat nizosini ko'rishni surab sudga murojaat qilish.
12. Mehnat nizolarini hal qilishni so'rab murojaat etish muddatlari.

Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: “Adolat”, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent: “YUridik adabiyotlar Publish”. 2024. – B.416.
3. Gasanov M.YU., Sarimsakova G.K. Ish vaqti va dam olish vaqtini tartibga solishning huquqiy muammolari. O'quv qo'llanma. Lotin tilida. –Toshkent: TDYUI nashriyoti, 2010.
4. Gusov K.N., Tolkunova V.N. Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik. Ucheb. – Moskva: TK Velbi, Izd-vo Prospekt, 2004. – S.112.
5. Mehnat huquqi. Darslik. Mas'ul muharrir: prof. M.A.Usmanova. – Toshkent: TDYuU nashriyoti, 2019. – 521 bet.
6. Egamberdiev E. Fuqarolik protsessual huquqiy munosabatlar. – Toshkent: “Adolat”, 2000 yil, 6-bet.

7. O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 2-qismiga sharhlar. prof. X.Raxmonqulov tahriri ostida. – Toshkent: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi” nashriyot uyi. 1998. 579-580-betlar.

8. O‘zbekiston Respublikasining imtiyozli pensiya ta’minoti va mehnatni muhofaza qilish bricha me’yoriy hujjatlari. – Toshkent: “Adolat”, 2000 yil, 119-120-betlar.

9. www.iex.uz

10. www.mehnat.uz

11. www.natlib.uz

12. www.ziyonet.com

XULOSA

Qo'llanma mehnat huquqi sohasining umumiy va maxsus qismlarini yoritib beradi, O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligini tavsiflaydi va uni qo'llash amaliyotini tavsiflaydi. Ammo shuni yodda tutish kerakki, hayot yanada boyroq, rang-barangroq va qonun bilan tartibga solinmagan yoki to'liq tartibga solinmagan va nostandart yondashuvni talab qiladigan vaziyatlarni taqdim etadi. Ba'zi hollarda mehnat qonunchiligida ma'lum bir savolga to'g'ridan-to'g'ri javob yo'q - bu ideal emas. Unda spetsifikatsiyani talab qiluvchi kamchiliklar va baholash tushunchalari, shuningdek, nizolarni hal qilishni qiyinlashtiradigan, sud xatolariga olib kelishi va nizolarni hal qilish jarayonini kechiktirishi mumkin bo'lgan noaniqlik va kamchiliklar mavjud. Shu sababli, masalan, ish beruvchi va xodim o'rtasidagi mehnat munosabatlarida, ba'zida uning mehnat huquqlari va manfaatlarini himoya qilish oson emas. Shuning uchun ham Yangilanayotgan O'zbekistonda mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va uni qo'llash amaliyoti yanada takomillashtirishni taqozo etmoqda, bu borada qonunchilar va advokatlarning faoliyat doirasini kengaytirish borasida islohotlar olib borilmoqda.

Mehnat qonunchiligi va uning huquqni qo'llash amaliyotini bilish bo'lajak mutaxassislarni tayyorlash uchun zaruriy talab bo'lib, talabalarga zarur kompetensiyalarni egallashda muvaffaqiyatlar tilaymiz.

MUNDARIJA

Kirish.....	3-5
1-mavzu. Mehnat huquqi fanining predmeti, maqsad va vazifalari.....	6-20
2-mavzu. Mehnat huquqi fanining asosiy tamoyillari va manbalari.....	21-34
3-mavzu. Mehnat huquqi subektlari tushunchasi va kvalifikatsiyasi.....	35-45
4-mavzu. Mehnatga oid huquqiy munosabatlar.....	46-69
5-mavzu. Jamoa shartnomalari va jamoa kelishuvlari.....	70-79
6-mavzu. Mehnat shartnomasi.....	80-93
7-mavzu. Mehnat shartnomasini bekor qilish tushunchasi va umumiy asoslari.....	94-109
8-mavzu: Ish vaqti va dam olish vaqti.....	110-127
9-mavzu: Mehnatga haq to'lashni huquqiy jihatdan tartibga solish.....	128-141
10-mavzu: Mehnat intizomi tushunchasi va huquqiy asoslari.....	142-157
11-mavzu: Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi.....	158-173
12-mavzu: Mehnatni muhofaza qilish tushunchasi va uning ahamiyati.....	174-208
13-mavzu. Ayrim toifa xodimlarga beriladigan qo'shimcha kafolat va imtiyozlar.....	209-236
14-mavzu. Davlat ijtimoiy sug'rtasi. Mehnat qonunchiligiga rioya qilinishini nazorat qilish tartibi.....	237-271
15-mavzu: Mehnat nizolari va ularni hal etish tartibi.....	272-302
Xulosa	303
Foydalanilgan adabiyotlar va manbalar ro'yxati.	

Ikramov Ravshan Aktamovich
Qandov Baxodir Mirzaevich

MEHNAT HUQUQI

Darslik