



**MEHNAT SHARTNOMASI MAZMUNIGA TEGISHLI
TARAFLARNING HUQUQ VA MAJBURIYATLARINI AMALGA
OSHIRISH**

Baymuratov Sultanbek Uzakbaevich

BMTning Taraqqiyot Dasturi

Aholining hayot barqarorligini mustahkamlash bo'yicha guruh rahbari

Annotatsiya. *Mehnat shartnomasi – ish beruvchi va xodim o'rtasida tuziladigan hujjat bo'lib, unda taraflarning huquq va majburiyatlari belgilangan. Ushbu hujjat mehnat munosabatlarini tartibga soladi, ish sharoitlari, mehnatga haq to'lash tartibi va boshqa muhim jihatlarni o'z ichiga oladi. Mehnat shartnomasining asosiy maqsadi – taraflarning huquqlarini himoya qilish va ularning majburiyatlarini belgilashdan iborat. Ushbu maqolada mehnat shartnomasi doirasida taraflarning asosiy huquqlari, ularning majburiyatlari va ushbu hujjatga rioya qilish tartibi yoritiladi.*

Kalit so'zlar: *mehnat shartnomasi, ish beruvchi, xodim, huquqlar, majburiyatlar, mehnat munosabatlari, ish sharoitlari, mehnatga haq to'lash, mehnat qonunchiligi, mehnat huquqi.*

Kirish. Mehnat shartnomasi – bu ish beruvchi va xodim o'rtasidagi mehnat munosabatlarini rasmiy tartibga soluvchi huquqiy hujjat bo'lib, unda taraflarning asosiy huquq va majburiyatlari aniq belgilab qo'yiladi. Ushbu shartnoma mehnat qonunchiligiga asoslanib tuziladi va ish joyidagi intizom hamda mehnat sharoitlarini tartibga solishda muhim ahamiyatga ega. Mehnat shartnomasi orqali xodimga ish joyi, lavozimi, ish haqi miqdori, mehnat sharoitlari va dam olish vaqtlari kafolatlanadi. Ish beruvchi esa o'z navbatida xodim tomonidan bajarilishi lozim bo'lgan vazifalarni, mehnat intizomiga rioya qilish tartibini hamda ish joyida xavfsizlik qoidalariga amal qilishni talab qiladi. Ushbu shartnoma taraflarning o'zaro mas'uliyatini ta'minlab, ularning manfaatlarini himoya qilishga xizmat qiladi. Ushbu maqolada mehnat shartnomasining asosiy elementlari, taraflarning huquq va



majburiyatlari hamda ushbu shartnomaga rioya qilish tartibi batafsil yoritiladi. Mehnat shartnomasining to'g'ri tuzilishi va unga amal qilinishi nafaqat qonuniylikni ta'minlaydi, balki mehnat munosabatlarini yanada barqaror va samarali qilishga yordam beradi.[1]

Muhokama va natijalar. Mehnat shartnomasining har ikki tomoni – ish beruvchi va xodim o'z faoliyati davomida boshqa tomonga yetkazgan zararni O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi hamda boshqa normativ hujjatlarga muvofiq qoplash majburiyatiga ega.

Mehnat shartnomasi yoki unga qo'shimcha ravishda tuzilgan yozma kelishuv hamda jamoa shartnomasida taraflarning moddiy javobgarligi aniq belgilanishi mumkin. Shu bilan birga, ushbu kelishuvda ish beruvchining xodim oldidagi javobgarligi qonunda belgilanganidan kam bo'lishi, xodimning esa ish beruvchi oldidagi javobgarligi qonunchilikda ko'zda tutilganidan ortiq bo'lishi mumkin emas.

Mehnat munosabatlarining tugatilishi yetkazilgan moddiy zararni qoplash majburiyatidan ozod etmaydi. Agar mehnat shartnomasi taraflaridan biri o'zining noqonuniy va aybli harakati yoki harakatsizligi sababli boshqa tomonga zarar yetkazgan bo'lsa, u ushbu zarar uchun moddiy javobgar bo'ladi. Taraflarning har biri yetkazilgan zarar miqdorini isbotlashga majbur.[2]

Xodim mehnat faoliyati davomida noqonuniy tarzda ish qilish imkoniyatidan mahrum etilgan yoki u ishlash jarayonida hayotdan ko'z yumgan taqdirda, ish beruvchi yetkazilgan barcha zararni, shu jumladan ma'naviy zararni to'liq qoplash majburiyatiga ega. Ma'naviy zarar pul yoki boshqa moddiy shaklda qoplanishi mumkin va bu tomonlarning o'zaro kelishuviga ko'ra belgilanadi. Agar nizolar yuzaga kelsa, ushbu masala sud tartibida ko'rib chiqiladi.

Shuningdek, xodim noqonuniy ravishda ishdan bo'shatilgan yoki boshqa ishga o'tkazilgan hollarda, ish beruvchi unga ololmay qolgan ish haqini to'liq hajmda qoplashi shart. Bunday majburiyat ishga noqonuniy qabul qilinmaslik, mehnat shartnomasining asossiz bekor qilinishi, mehnat daftarchasining kechiktirilishi yoki xodim sha'niga dog' tushuruvchi yolg'on ma'lumotlar tarqatilishi natijasida kelib chiqadi.



Agar xodim o'z mehnat vazifalarini bajarayotganda sog'lig'iga zarar yetkazilgan bo'lsa, jumladan, kasbiy kasallikka chalingan yoki mehnat jarayonida mayib bo'lgan bo'lsa, ish beruvchi ushbu zararni to'liq hajmda qoplash majburiyatini oladi. Xodim ish joyida yoki ish beruvchi tomonidan ajratilgan transportda kelish yoki qaytish vaqtida jarohat olgan taqdirda ham ish beruvchi moddiy javobgar bo'ladi.

Agar zarar yuqori xavf manbai natijasida yuzaga kelgan bo'lsa, ish beruvchi uni to'liq qoplashga majbur, agar u zararning bartaraf etib bo'lmaydigan tabiiy kuchlar yoki jabrlanuvchining qasddan qilgan xatti-harakatlari natijasida kelib chiqqanligini isbotlay olmasa.

Xodim esa ish beruvchiga yetkazilgan haqiqiy zararni qoplash majburiyatiga ega. Haqiqiy zarar deganda, ish beruvchining mulkiy zarar ko'rishi yoki ortiqcha to'lovlarni amalga oshirishga majbur bo'lishi tushuniladi. Xodim ish beruvchiga bevosita yetkazilgan zarar yoki uchinchi shaxslarga yetkazilgan zarar natijasida kelib chiqqan moddiy yo'qotishlar uchun javobgarlikni o'z zimmasiga oladi.

Agar zarar tabiiy ofatlar, normal xo'jalik tavakkalchiligi yoki zaruriy mudofaa natijasida yuzaga kelgan bo'lsa, xodim moddiy javobgarlikdan ozod qilinishi mumkin. Ish beruvchi aybdor xodimdan zararni qisman yoki to'liq undirmaslikka haqli. Davlat mulki shaklidagi korxonalarda bunday qaror faqat jamoa shartnomasida nazarda tutilgan taqdirda qabul qilinadi va zarar korxonaning foydasi hisobidan qoplanadi.

Xodimga to'liq moddiy javobgarlik quyidagi hollarda yuklatiladi:[3]

Unga ishonib topshirilgan moddiy qimmatliklar yo'qotilgan yoki zarar yetkazilgan bo'lsa;

Bir martalik hujjat asosida qabul qilingan qimmatliklar saqlanmagan bo'lsa;

Xodim qasddan zarar yetkazgan bo'lsa;

Alkogol, giyohvand yoki toksik moddalar ta'sirida zarar keltirilgan bo'lsa;

Sud qarori bilan tasdiqlangan jinoiy harakatlar natijasida zarar yetkazilgan bo'lsa;

Tijorat sirlari oshkor qilingan bo'lsa;



Qonunlar va hukumat qarorlarida nazarda tutilgan boshqa hollarda.

Voyaga yetmagan xodimlar esa faqat qasddan zarar yetkazgan, alkogol yoki giyohvand moddalar ta'sirida yoki jinoyat sodir etish natijasida zarar yetkazgan taqdirda to'liq moddiy javobgar bo'ladilar.

Mehnat shartnomasi har ikki tomon – ish beruvchi va xodim uchun muhim huquqiy hujjat hisoblanadi. Ushbu shartnoma taraflarning majburiyatlarini belgilab, mehnat munosabatlarining barqarorligini ta'minlashga xizmat qiladi. Muhokama qilingan asosiy jihatlar quyidagilardan iborat:[4]

1. Mehnat shartnomasining huquqiy asoslari

Mehnat shartnomasi mehnat kodeksi va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarga asoslanib tuziladi. Uning qonuniy bo'lishi uchun taraflar o'rtasida erkin rozilik bo'lishi, shartnoma rasmiy tartibda tuzilishi va unda belgilangan talablarning amaldagi mehnat qonunchiligiga mos kelishi kerak.

2. Ish beruvchining huquq va majburiyatlari

Ish beruvchi xodimni belgilangan lavozim bo'yicha ish bilan ta'minlashi, xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitlarini yaratishi, o'z vaqtida mehnat haqini to'lashi va xodimning huquqlarini hurmat qilishi lozim. Shuningdek, mehnat shartnomasiga muvofiq, u xodimdan shartnoma shartlariga rioya qilishni va belgilangan vazifalarni o'z vaqtida bajarishni talab qilishi mumkin.[5]

3. Xodimning huquq va majburiyatlari

Xodimning asosiy huquqlari mehnat qilish, xavfsiz ish sharoitlarida ishlash, o'z vaqtida ish haqini olish va mehnat ta'tilidan foydalanish huquqlarini o'z ichiga oladi. Shu bilan birga, xodim o'z vazifalarini halol va vijdonan bajarishi, mehnat intizomiga rioya qilishi hamda ish beruvchining qonuniy talablarini bajarishi shart.

4. Mehnat shartnomasining buzilishi va uning oqibatlari

Mehnat shartnomasiga rioya qilinmasligi taraflar uchun huquqiy oqibatlarga olib kelishi mumkin. Ish beruvchi tomonidan shartnoma buzilganda, xodim mehnat nizolarini hal qilish organlariga yoki sudga murojaat qilish huquqiga ega. Xodim tomonidan shartnoma shartlari buzilganda esa, intizomiy yoki moddiy javobgarlikka tortilishi, ayrim hollarda ishdan bo'shatilishi mumkin.



Tahlillar shuni ko'rsatadiki, mehnat shartnomasi taraflarning huquq va majburiyatlarini aniq belgilab berish orqali mehnat munosabatlarini barqarorlashtirishda muhim rol o'ynaydi. Ish beruvchi va xodim o'rtasida o'zaro mas'uliyatni oshirish orqali mehnat nizolarining oldini olish mumkin. Shu boisdan, mehnat shartnomasi qonunchilikka to'liq mos ravishda tuzilishi va unga rioya qilinishi zarur.

Bundan kelib chiqib, quyidagi xulosalarga kelish mumkin:[6]

Mehnat shartnomasining to'g'ri tuzilishi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlarini huquqiy jihatdan himoya qiladi.

Xodim va ish beruvchining huquq va majburiyatlari aniq belgilangan taqdirda, mehnat shartlari yanada barqaror bo'ladi.

Mehnat shartnomasiga rioya qilinmaganda, nizolar yuzaga kelishi mumkin, shuning uchun har ikkala tomon o'z huquq va majburiyatlarini to'liq anglab yetishi lozim.

Ushbu natijalar shuni ko'rsatadiki, mehnat shartnomasi samarali mehnat munosabatlarini ta'minlash uchun zarur bo'lib, har ikki tomonning manfaatlarini muhofaza qilishga xizmat qiladi. Mehnat shartnomasi mehnat munosabatlarini huquqiy asosda tartibga soluvchi eng muhim hujjatlardan biri hisoblanadi. Ushbu shartnoma ish beruvchi va xodim o'rtasidagi huquq va majburiyatlarni belgilab, mehnat jarayonining shaffof va barqaror bo'lishini ta'minlaydi. Mehnat shartnomasining aniq va qonunchilikka mos tuzilishi taraflar o'rtasidagi nizolarni kamaytirish, xodimlarning huquqlarini himoya qilish va samarali mehnat sharoitlarini yaratishga xizmat qiladi.[7] Xulosa. Ushbu tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, mehnat shartnomasining asosiy elementlari, jumladan, ish sharoitlari, mehnatga haq to'lash tartibi, mehnat majburiyatlari va taraflarning javobgarligi aniq belgilangan taqdirda, mehnat munosabatlari samarali va uzoq muddatli bo'lishi mumkin. Xodim o'z huquq va majburiyatlarini bilishi, ish beruvchi esa qonuniy mehnat sharoitlarini yaratishi orqali ishlab chiqarish jarayonining samaradorligi oshadi. Shunday qilib, mehnat shartnomasiga rioya qilish va uni qonuniy asosda tuzish har ikki tomon uchun ham muhimdir. Ish beruvchi va xodimning o'zaro mas'uliyatini oshirish, mehnat



qonunchiligiga qat'iy rioya qilish va shartnoma shartlarini aniq belgilash mehnat muhitining barqarorligini ta'minlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Shu sababli, har bir xodim va ish beruvchi mehnat shartnomasi bo'yicha o'z huquq va majburiyatlarini to'liq anglab yetishi zarur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi. – Toshkent: Adolat nashriyoti, 2023.
2. Qodirov A., Rasulov S. Mehnat huquqi asoslari. – Toshkent: Yangi asr avlodi, 2022.
3. Karimov B. Mehnat shartnomasi va uning huquqiy asoslari. – Toshkent: O'zbekiston, 2021.
4. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qarorlari va mehnat munosabatlariga oid normativ-huquqiy hujjatlar to'plami.
5. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO) hujjatlari va tavsiyalari: www.ilo.org
6. Normurodov H. Mehnat munosabatlari va huquqiy mexanizmlar. – Toshkent: Sharq, 2020.
7. O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi rasmiy veb-sayti: www.mehnat.uz