

**ISH BERUVCHI VA XODIMNING HUQUQ VA MAJBURIYATLARI, ULAR
O‘RTASIDAGI HUQUQIY MUNOSABATLAR VA BU
MUNOSABATLARNING QONUNCHILIK HUIJATLARI BILAN
TARTIBGA SOLINISHI.**

Avazov Jamshid Ahad o‘g‘li

Termiz davlat universiteti Yuridik

fakulteti 3-bosqich talabasi

Avlyoqulov Adham Alisherovich

Termiz Davlat Universiteti

Yuridik fakulteti Jinoyat huquqi

va fuqarolik protsessi o‘qituvchisi

Annotatsiya

Ushbu maqolada ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi huquqiy munosabatlar, ularning huquq va majburiyatlari hamda bu munosabatlarning mehnat qonunchiligi orqali tartibga solinishi yoritilgan. Mehnat shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari, O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi kabi asosiy normativ-huquqiy hujjatlar doirasida tomonlarning o‘zaro javobgarligi, mehnat shartlarining bajarilishi va nizolarni hal etish mexanizmlari tahlil qilinadi. Shuningdek, ishchi va ish beruvchining teng huquqliligi, mehnatga haq to‘lash, mehnatni muhofaza qilish va mehnat nizolarini oldini olish masalalari ham chuqur ko‘rib chiqiladi.

Kalit so‘zlar: ish beruvchi, xodim, mehnat munosabatlari, huquq va majburiyatlar, Mehnat kodeksi, mehnat shartnomasi, mehnat nizosi, mehnat huquqi, qonunchilik

Mehnati munosabatlari jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy barqarorligini ta‘minlashda muhim o‘rin tutadi. Ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi munosabatlar nafaqat iqtisodiy, balki huquqiy jihatdan ham tartibga solinadi. Ushbu munosabatlarning asosiy jihatlari — tomonlarning huquq va majburiyatlari, mehnat shartnomalari, mehnat tartibi va ish sharoitlari bilan bog‘liqdir. Mehnat qonunchiligi ushbu jarayonlarni tartibga solish orqali ishchilar huquqlarini himoya qilish, ish beruvchilarning vazifalarini belgilash va mehnat nizolarini oldini olishga xizmat qiladi.

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi va boshqa normativ-huquqiy hujjatlar mehnat munosabatlarining asosiy me‘yoriy bazasini tashkil etadi. Ushbu hujjatlar ish beruvchi va xodimning o‘zaro munosabatlarini tartibga solish, ularning huquq va majburiyatlarini aniq belgilash orqali mehnat sohasida barqarorlik va adolatni ta‘minlashga qaratilgan. Shuning uchun, ushbu maqolada ish beruvchi va xodimning

huquqiy munosabatlari, ularning qonunchilik doirasidagi tartibga solinishi hamda tomonlarning asosiy huquq va majburiyatlari tahlil qilinadi.

Ish beruvchi va xodim o'rtasidagi munosabatlar mehnat sohasidagi asosiy ijtimoiy-iqtisodiy va huquqiy munosabatlardan biridir. Ushbu munosabatlar, odatda, mehnat shartnomasi asosida tashkil etilib, unda ish beruvchining xodimga ish berish, mehnat sharoitlarini ta'minlash, mehnat haqini o'z vaqtida to'lash kabi majburiyatlari; xodimning esa ishni belgilangan tartibda bajarish, mehnat intizomini saqlash va ish beruvchining qonuniy talablariga rioya qilish kabi vazifalari belgilab qo'yiladi.

Ish beruvchining huquqlari va majburiyatlari:

Ish sharoitlarini mehnat qonunchiligi talablariga muvofiq tashkil etish;

Mehnat shartnomasini tuzish va unga rioya qilish;

Xodimning mehnat faoliyatini nazorat qilish;

Mehnat haqini o'z vaqtida va to'liq to'lash;

Mehnat muhofazasi va xavfsizligini ta'minlash;

Ish joyida intizomni saqlash.

Xodimning huquqlari va majburiyatlari:

Ishni sifatli va belgilangan muddatlarda bajarish;

Mehnat intizomiga rioya qilish;

Ish beruvchi tomonidan belgilangan xavfsizlik qoidalariga amal qilish;

Mehnat shartnomasida ko'rsatilgan majburiyatlarni bajarish;

Ish joyida o'z huquqlarini himoya qilish.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi asosiy hujjat hisoblanadi. Unda mehnat shartnomalari, ish vaqti, mehnat ta'tili, ish haqi, mehnat muhofazasi va mehnat nizolari kabi masalalar yoritilgan. Bundan tashqari, Mehnat kodeksiga qo'shimcha sifatida:

1. "Ish joyida mehnat muhofazasi to'g'risida"gi qonun;
2. Mehnat nizolarini hal qilish tartibi haqidagi qoidalar;
3. Ishchilar va ish beruvchilar huquq va majburiyatlarini belgilovchi

boshqa normativ hujjatlar mavjud.

Mehnat shartnomasi — ish beruvchi va xodim o'rtasidagi asosiy huquqiy hujjat bo'lib, unda tomonlarning huquq va majburiyatlari aniq ko'rsatiladi. Ushbu hujjat ikki tomon uchun ham kafolat sifatida xizmat qiladi, mehnat munosabatlaridagi nizolarni oldini olishda muhim vosita hisoblanadi. Mehnat shartnomasi yasalayotganda qonunchilik talablariga qat'iy rioya qilish lozim.

Mehnat munosabatlarida nizolar paydo bo'lishi mumkin, bu holatlarni samarali hal etish uchun qonunchilikda mehnat nizolarini sud yoki mehnat inspeksiyalari orqali hal qilish tartibi belgilangan. Ish beruvchi va xodim o'rtasida kelishmovchiliklar yuzaga kelganda, avvalo, muzokaralar va sulh yo'li tavsiya etiladi. Agar nizolar hal etilmasa, tegishli davlat organlariga murojaat qilinadi.

Ish beruvchi o'z xodimlari uchun xavfsiz va sog'lom ish sharoitlarini yaratishi majburiydir. Bu mehnat muhofazasi sohasidagi qonunchilik, jumladan "Ish joyida mehnat muhofazasi to'g'risida"gi qonun bilan tartibga solinadi. Ish beruvchi xavfsizlik qoidalariga rioya qilinishini nazorat qiladi, xodimlarga xavfsizlik bo'yicha trening va o'qitishlar o'tkazadi. Xodimlar ham o'z navbatida xavfsizlik qoidalariga amal qilish va o'z sog'lig'ini himoya qilishga majburdirlar.

Ish beruvchi xodimga belgilangan muddatlarda mehnat haqini to'liq va o'z vaqtida to'lash majburiyatini oladi. Mehnat qonunchiligi ish haqi miqdorini, uning minimal darajasini va to'lov tartibini belgilaydi. Shuningdek, xodimlar ta'til, kasallik, mehnatga layoqatsizlik holatlari uchun ijtimoiy kafolatlarga ega bo'lishadi. Ish beruvchi ushbu kafolatlarni ta'minlashda ham mas'uldir.

Mehnat munosabatlari tomonlarning roziligi bilan yoki qonunda belgilangan holatlar asosida tugatilishi mumkin. Ish beruvchi va xodim ushbu jarayonda o'z huquq va majburiyatlariga rioya qilishi shart. Misol uchun, ishdan bo'shatish uchun asosli sabablar bo'lishi va mehnat qonunchiligida ko'zda tutilgan tartibda amalga oshirilishi kerak. Xodim esa o'z navbatida qonunda belgilangan ogohlantirish muddatlariga amal qilishi lozim.

Mehnat qonunchiligi ish beruvchi va xodim o'rtasida tenglikni ta'minlashni nazarda tutadi. Har qanday kamsitish, jins, irq, yosh, millat yoki boshqa mezonlarga asoslangan diskriminatsiya taqiqlanadi. Ish beruvchi xodimlarni tanlash, rag'batlantirish va jazolashda adolat prinsipiga rioya qilishi shart.

Xulosa

Ish beruvchi va xodim o'rtasidagi huquqiy munosabatlar mehnat sohasining asosini tashkil etadi va ular o'rtasidagi huquq va majburiyatlarning aniq belgilanishi mehnat munosabatlarining barqarorligini ta'minlaydi. Mehnat qonunchiligi, xususan O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, tomonlarning o'zaro huquq va majburiyatlarini tartibga solish orqali ish joyida adolat va ijtimoiy himoyani kafolatlaydi. Ish beruvchining mehnat sharoitlarini yaratish, mehnat haqini to'lash, mehnat muhofazasini ta'minlash kabi majburiyatlari xodimlarning samarali faoliyat yuritishini ta'minlaydi.

Shuningdek, xodimlarning mehnat intizomi, qonunlarga rioya qilishi va o'z majburiyatlarini bajarishi mehnat munosabatlarining sifatli tashkil etilishida muhim ahamiyat kasb etadi. Mehnat munosabatlaridagi nizolarni oldini olish va hal etish mexanizmlari mehnat sohasida barqarorlik va ishonchni mustahkamlaydi. Shu bois, ish beruvchi va xodimlarning huquq va majburiyatlari, ularning huquqiy munosabatlari mehnat qonunchiligi doirasida aniq va samarali tartibga solinishi zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. — Toshkent, 2019.
2. "Ish joyida mehnat muhofazasi to'g'risida"gi qonun. — Toshkent, 2020.

3. Normativ-huquqiy hujjatlar to‘plami. — Toshkent, 2022.
4. Karimov Sh. Mehnat huquqi asoslari. — Toshkent: “Huquq” nashriyoti, 2021.
5. Tursunov O. Mehnat munosabatlari va ularning huquqiy tartibi. — Toshkent: “Yuridik ilmiy markazi”, 2020.
6. Rasulov M., Islomov A. Mehnat huquqining zamonaviy muammolari. — Toshkent: “Adolat”, 2019.
7. International Labour Organization. Labour Standards and Workers’ Rights. — Geneva, 2018.
8. Mehnat munosabatlari bo‘yicha amaliy qo‘llanma. — Toshkent: “Mehnat vazirligi nashri”, 2022.