



O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA MEHNAT KODEKSINING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

Jahongir Xolbayev O'ktamovich
Sirdaryo viloyati yuridik texnikumi direktori
ikkkinchi darajali yurist

@Jakhongir_Kholbaev

Telefon +998(90)400-80-08

Sirdaryo viloyati yuridik texnikumi o'qituvchisi
uchinchi darajali yurist

Lapasov Dilshod Abdusaid o'g'li Telefon
+998(93)322-11-44

fayzona2017@gmail.com

Annotasiya: Ushbu maqolada mehnat erkinligi har kimning mehnat qilishga bo'lgan o'z qobiliyatlarini tasarruf etish, ularni qonun bilan taqiqlanmagan har qanday shaklda amalga oshirish, mashg'ulot turini, kasbni va mutaxassislikni, ish joyini hamda mehnat sharoitlarini erkin tanlash huquqini yoritib o'tgan.

Kalit so'zlar: Kodeks, Prinsip, Shartnoma, Diplomatik, Konsullik, Yagona milliy mehnat tizimi.

Аннотация: В данной статье под свободой труда понимается право каждого распоряжаться своими способностями к труду, осуществлять их в любой, не запрещенной законом форме, свободно выбирать вид обучения, профессию и специальность, место работы и трудовую деятельность. Условия прошли

Ключевые слова: Кодекс, Принцип, Соглашение, Дипломатический, Консульский, Единая национальная система труда.

Abstract: in this article, freedom of labor describes the right of everyone to dispose of his abilities to work, to exercise them in any form that is not prohibited by law, to freely choose the type of training, profession and specialty, workplace and working conditions. Passed

Key words: code, principle, agreement, diplomatic, consular, unified national labor system.

Mehnat Kodeksida xodimlar, ish beruvchilar va davlat manfaatlarining muvozanatini ta'minlash hamda ularni muvofiqlashtirish asosida yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladi.

Ushbu mehnat Kodeksning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:



xodimlar mehnat huquqlari va erkinliklarining, shu jumladan mehnat qilishga, erkin ish tanlashga, adolatli va xavfsiz mehnat sharoitlariga hamda ishsizlikdan himoyalanishga bo'lgan huquqining davlat kafolatlarini belgilash;

ish beruvchilarning kadrlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish va samarali mehnat jarayonini tashkil etish sohasidagi huquqlari amalga oshirilishini ta'minlash;

mehnat sohasida ijtimoiy sheriklikni rag'batlantirish va rivojlantirish;

xodimlar va ish beruvchilarning huquqlari hamda qonuniy manfaatlari himoya qilinishini ta'minlash;

mehnat bozorining samarali faoliyat ko'rsatishiga ko'maklashish.

Mehnat erkinligi har kimning mehnat qilishga bo'lgan o'z qobiliyatlarini tasarruf etish, ularni qonun bilan taqiqlanmagan har qanday shaklda amalga oshirish, mashg'ulot turini, kasbni va mutaxassislikni, ish joyini hamda mehnat sharoitlarini erkin tanlash huquqini anglatadi.

Ushbu mehnat Kodeksida xodimlar va ish beruvchilar vakillarining jamoaviy muzokaralar olib borishga, jamoa kelishuvlarini hamda jamoa shartnomasini tuzishga bo'lgan huquqini mustahkamlaydi [1].

Yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarga muvofiq mehnat erkinligi mehnat shartnomasi erkinligida namoyon bo'lib, bu quyidagilarni anglatadi:

xodimlar va ish beruvchilarning mehnat shartnomasini tuzishdagi erkinligini. Xodimni va ish beruvchini mehnat shartnomasini tuzishga majburlashga yo'l qo'yilmaydi. Ish beruvchi xodim bilan mehnat shartnomasini ushbu Kodeksda, qonunda yoki ixtiyoriy ravishda olingan majburiyatda ish beruvchining shartnoma tuzish majburiyati nazarda tutilgan hollarda tuzishi shart;

mehnat shartnomasining shartnomaviy (asosiy va qo'shimcha) shartlarini ushbu shartnoma taraflarining kelishuviga ko'ra belgilashni;

mehnat shartnomasini xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra o'zgartirish imkoniyatini;

har qanday mehnat shartnomasini ushbu shartnoma taraflarining kelishuviga ko'ra istalgan vaqtda bekor qilish imkoniyatini;

Xodimning ushbu mehnat kodeksda belgilangan tartibda mehnat shartnomasini o'z tashabbusi bilan bekor qilish huquqini;

ish beruvchining xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ushbu Kodeksda mehnat shartnomasini bekor qilish uchun nazarda tutilgan asoslar mavjud bo'lganda va belgilangan tartibga rioya etilgan holda o'z tashabbusi bilan bekor qilish huquqini;

ushbu Kodeksda yoki boshqa qonunda belgilangan hollarda, mehnat shartnomasida uni bekor qilishning qo'shimcha asoslarini nazarda tutish imkoniyatini.

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 choralari qo'llash yoki qo'llash tahdidi tushuniladi[2].

Majburiy mehnat:

harbiy xususiyatga ega bo'lgan ishlarni yoki "Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni asosida muqobil xizmatni o'tash bilan bog'liq ishlarni bajarishni;

bajarilishiga favqulodda yoki harbiy holat joriy etilishi sabab bo'ladigan ishni;

sud hukmlarini ijro etish chog'ida qonunchilikka rioya etilishi uchun mas'ul bo'lgan davlat organlari nazorati ostida sudning qonuniy kuchga kirgan hukmi bo'yicha jazo sifatida bajariladigan ishni o'z ichiga olmaydi.

Mehnat kodeksi bo'yicha quyidagilar yakka tartibdagi mehnat nizosining ko'rib chiqilishi uchun sudga murojaat qilish huquqiga ega:

- 1) xodim yoki kasaba uyushmasi qo'mitasi;
- 2) Davlat mehnat inspeksiyasining mansabdor shaxslari;
- 3) ish beruvchi, u mehnat nizolari bo'yicha komissiyaning qaroridan norozi bo'lganda, shuningdek o'ziga xodim tomonidan yetkazilgan moddiy zararining o'rnini qoplash haqidagi nizolar bo'yicha;
- 4) qonunchilikda belgilangan tartibda adliya organlari;
- 5) prokuror.

Mehnat kodeksi 34 bob, 7 bo'lim, 581 moddadan iborat va 30-apreldan kuchga kiradi.

Mehnat kodeksining 217-moddasida haq to'lanadigan yillik mehnat ta'tili kamida 21 kalendar kun bo'lishi kerak deyilyapti. Kodeksning 220-moddasida xodimlarga bir tashkilot yoki tarmoqdagi har 5 yil uchun davomiyligi 2 kalendar kun bo'lgan, biroq jami 8 kalendar kundan ko'p bo'lmagan qo'shimcha mehnat ta'tili berilishi aytilyapti. Qolaversa, 219-moddada qonunchilikda, jamoa kelishuvi, jamoa shartnomasi, ichki hujjatlar, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan boshqa qo'shimcha mehnat ta'tili ham berilishi mumkinligi ko'zda tutilyapti[3].

Quyidagi yakka tartibdagi mehnat nizolari bevosita sudga ko'rib chiqiladi:

- 1) agar xodimning ish joyida mehnat nizolari bo'yicha komissiya tuzilmagan bo'lsa;
- 2) mehnat shartnomasini bekor qilish asoslaridan qat'i nazar, ishga tiklash to'g'risidagi, mehnat shartnomasini bekor qilish sanasini va asoslari ta'rifini o'zgartirish haqidagi, majburiy progul yoki kam haq to'lanadigan ish bajarilgan vaqt uchun haq to'lash to'g'risidagi;
- 3) xodimga mehnatda mayib bo'lganligi yoki kasb kasalligi tufayli yetkazilgan ziyonning o'rnini yoxud xodimning mol-mulkiga yetkazilgan moddiy zararining o'rnini ish beruvchi tomonidan qoplash haqidagi;
- 4) ish beruvchi tomonidan xodimga yetkazilgan ma'naviy ziyonni kompensatsiya qilish to'g'risidagi;
- 5) ishga qabul qilish rad etilganligi haqidagi;



6) ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishilgan holda oldindan hal etilgan masalalar yuzasidan;

7) xodimlar va ish beruvchi jismoniy shaxslar o‘rtasida yuzaga keladigan;

8) o‘zini mehnat qilish va mashg‘ulotlar sohasida kamsitilishga uchragan deb hisoblayotgan shaxslarning;

9) xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararining o‘rnini qoplash haqidagi.

Yakka tartibdagi mehnat nizolari, ushbu moddaning [birinchi qismida](#) sanab o‘tilganlaridan tashqari, xodimning xohishiga ko‘ra, bevosita sudlarda ham ko‘rib chiqiladi.

Xodimning arizasini ko‘rib chiqishni yakka tartibdagi nizo mehnat nizolari bo‘yicha komissiyada ko‘rib chiqilmaganligiga asoslangan holda rad etishga yo‘l qo‘yilmaydi.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi tahriri loyihasining 218-moddasiga ko‘ra, agar hafta oxiri dam olish kuni ishlanmaydigan bayram kuniga to‘g‘ri kelsa, dam olish kuni bayramdan keyingi ish kuniga ko‘chiriladi. Demak, agar Qonun loyihasi qabul qilinib kuchga kirsam, mehnat qonunchiligida belgilangan 9 ta bayramdan biri dam olish kuniga to‘g‘ri kelsa, dam olish kuni bayramdan keyingi ish kuniga ko‘chiriladi[4].

Tashkilot rahbari, uning o‘rinbosari va tashkilot bosh buxgalteriga ta‘rif. tahrirdagi Mehnat kodeksi 485-moddasiga asosan ana shu shaxslarga aniq ta‘rif berilmoqda.

1. Tashkilot rahbari – Mehnat kodeksiga, boshqa normativ-huquqiy hujjatlarga, tashkilotning ta‘sis hujjatlariga, ichki hujjatlarga muvofiq mazkur tashkilotga rahbarlikni amalga oshiruvchi, shu jumladan uning yagona ijro etuvchi organi vazifalarini bajaruvchi jismoniy shaxsdir.

2. Tashkilot rahbarining o‘rinbosari – rahbar yo‘qligida uning vazifasini vaqtincha bajarib turish yoki lavozim vazifalari taqsimoti asosida ayrim masalalar bo‘yicha rahbar vazifasini bajarish o‘z xizmat vazifalari jumlasiga kiruvchi shaxsdir.

3. Tashkilot bosh buxgalteri:

- tashkilotda shtatdagi lavozimni egallab turgan;
- hisob siyosatini shakllantirish, buxgalteriya hisobini yuritish, to‘liq va haqqoniy buxgalteriya, soliq va statistika hisobotlari o‘z vaqtida taqdim etilishi uchun javob beruvchi;
- amalga oshirilayotgan xo‘jalik operatsiyalarining qonunchilikka muvofiqligini, tashkilot mol-mulkining harakati va majburiyatlari bajarilishi ustidan nazoratni ta‘minlovchi shaxsdir.

Ijtimoiy ta‘tilning mana bu turidagi farqni ko‘ring[5].

1. Amaldagi Mehnat kodeksi 232-moddasi:

- 12 yoshga to‘lmagan 2 va undan ortiq bolasi yoki 16 yoshga to‘lmagan nogironligi bo‘lgan bolasi bor ayollarga har yili 3 ish kunidan kam bo‘lmagan muddat bilan haq to‘lanadigan qo‘shimcha ta‘til beriladi.

2. Mehnat kodeksi 401-moddasi:



—12 yoshga to‘lmagan 2 va undan ortiq bolaning yoki 16 yoshga to‘lmagan nogironligi bo‘lgan bolaning ota-onasidan biriga (ota-ona o‘rnini bosuvchi shaxsga) har yili davomiyligi kamida 4 kalendar kun bo‘lgan haq to‘lanadigan qo‘shimcha ta‘til beriladi.

Mehnat kodeksi bo‘yicha ishga qabul qilish haqidagi buyruqlarning mazmuni.

1. Ishga qabul qilish ish beruvchining buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi.
2. Buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asos bo‘ladi.
3. Ishga qabul qilish to‘g‘risidagi buyruqning mazmuni mehnat shartnomasining shartlariga muvofiq bo‘lishi kerak.
4. Buyruq xodimga ish haqiqatan boshlangan kundan e‘tiboran 3 kun ichida imzo qo‘ydirib e‘lon qilinadi.
5. Xodimning talabiga ko‘ra ish beruvchi unga mazkur buyruqning lozim darajada tasdiqlangan ko‘chirma nusxasini berishi shart.
6. Xodimning mehnat daftarchasiga mazkur buyruq asosida ishga qabul qilish to‘g‘risidagi yozuv qayd etilishi va xodim bu yozuv bilan 3 kun ichida tanishtirilishi kerak.
7. Ish beruvchi buyruq asosida ishga qabul qilish haqidagi ma‘lumotlarni “Yagona milliy mehnat tizimi” idoralararo dasturiy-apparat kompleksiga ham kiritadi.
(Mehnat kodeksi 127-moddasi).

Xulosa. Mehnat kodeksida mehnat erkinligi har kimning mehnat qilishga bo‘lgan o‘z qobiliyatlarini tasarruf etish, ularni qonun bilan taqiqlanmagan har qanday shaklda amalga oshirish, mashg‘ulot turini, kasbni va mutaxassislikni, ish joyini hamda mehnat sharoitlarini erkin tanlash huquqini anglatadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Usmanova M.A., Tursunov Yu. Mehnat huquqi. - T.: “Ilm Ziyo”, 2012, 77-88-betlar.
2. Tursunov Y. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. (Ilmiy amaliy, moddalar bo‘yicha sharhlar) T.: “Adolat”, 2015 y. – 960-bet.
3. Gasanov M.Yu., Sokolov E.A. Ish vaqti va dam olish vaqti. Mehnat qonunchiligi (Savol-javoblarda) – Toshkent, «O‘qituvchi», 2000.
4. Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konventsiyasi “Bandlik sohasidagi siyosat to‘g‘risida” (9 iyun 1966 y № 122)
5. Tursunov Y. Mehnat huquqi TDYU, 2005.