



## MEHNAT SHARTNOMASIDA HUQUQ VA MAJBUROYATLARNI VUJUDGA KELTIRUVCHI MUDDATLARNING BELGILAB QO‘YILISHI VA ULARNING AHAMIYATI

**Samadov Rizamat Shuhrat o‘g‘li**

*Toshkent davlat yuridik universiteti mehnat huquqi yo‘nalishi magistranti*

*tel: 91-222-60-99 [rizamatsamadov@gmail.com](mailto:rizamatsamadov@gmail.com)*

Mehnat shartnomasi fuqarolarning mehnat qilish huquqlarini amalga oshirishdagi muhim yuridik xujjat bo‘lib, u eng avvalo huquqiy muhofaza funksiyasiga egadir. Mehnat shartnomasi tuzish, uni o‘zgartirish yoki bekor qilish chog‘ida mehnat qonunlariga og‘ishmasdan amal qilish xodimlar huquqlarini ta‘minlash va himoya qilishda muhim ahamiyatga yega bo‘ladi. Mehnat shartnomasi – xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo‘yicha mehnat majburiyatlarini ichki mehnat tartibiga amal qilgan holda haq evaziga bajarishidan iboratdir. Yanayam aniqroq qilib aytadigan bo‘lsak, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 103-moddasida yanayam aniqroq qilib ochib berilgan: 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 shartnomasi huquq va majburiyat yuzaga keltiruvchi yuridik bitim sifatida quyidagi vazifalarni bajaradi: yuridik fakt bo‘lib, xodim va ish beruvchi o‘rtasida mehnat huquqiy aloqa yuzaga kelganligini tasdiqlovchi hujjatdir; mehnat shartnomasi taraflar bir-biriga nisbatan huquqlarga hamda majburiyatlarga yega ekanliklarini tasdiqlovchi dalildir; mehnat shartnomasi huquqlarni himoya qilish vositasidir. Mehnat qonunlari ishga qabul qilishni huquqiy jihatdan tartibga solar ekan, ish turi, joyi va kasb-korini tanlash erkinligi, mehnat huquqlarining amalga oshirilishida barcha fuqarolarning o‘zaro teng ekanliklari, ijtimoiy himoyaga mutoj aholi tabaqalarini davlat qo‘llab-quvvatlashining amalga oshirilishi kabi qoidalariga asoslanadi.

Mehnat kodeksining 104-moddasiga ko‘ra mehnat shartnomasining mazmunida aks etishi lozim bo‘lgan shartlar belgilab qo‘yilgan bo‘lib ular quyidagilar: sh joyi — xodim shartnomada shart qilib ko‘rsatilgan mehnat vazifasiga ko‘ra mehnat faoliyatini amalga oshiradigan ish beruvchi (tashkilot, uning alohida bo‘linmasi yoki jismoniy shaxs), shuningdek xodim mehnat qilishi kerak bo‘lgan joy;

mehnat vazifasi — muayyan kasb, mutaxassislik, malaka yoxud lavozim bo‘yicha ish, shuningdek xodimga topshiriladigan ishning aniq turi;



ishning boshlanish sanasi — xodim mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ishni bajarishga kirishishi kerak bo'lgan kalendar sana;

mehnatga haq to'lash shartlari (shu jumladan xodimning tarif stavkasi yoki maoshi miqdori, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar va rag'batlantiruvchi to'lovlar);

xodim bilan muddatli mehnat shartnomasi tuzilgan taqdirda mehnat shartnomasining muddati, shuningdek ushbu Kodeksga yoki boshqa qonunlarga muvofiq muddatli shartnomani tuzish uchun asoslar;

ish vaqti va dam olish vaqti rejimi, agar bu xodim uchun ushbu rejim mazkur ish beruvchida mehnat faoliyatini amalga oshiradigan xodimlar uchun nazarda tutilgan ish vaqtining va dam olish vaqtining umumiy rejimidan farq qiladigan bo'lsa;

ish joyidagi mehnat sharoitlarining xususiyatlari ko'rsatilgan holda normal sharoitlardan farq qiladigan sharoitlardagi ish uchun kafolatlar va kompensatsiyalar, agar xodim mazkur ishga qabul qilinayotgan bo'lsa;

zarur bo'lgan hollarda ishning xususiyatini belgilaydigan shartlar (ko'chma, sayyor, yo'ldagi, ishning boshqa xususiyati);

mehnat to'g'risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda boshqa shartlar.

Mehnat shartnomasida mehnat to'g'risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilanganiga nisbatan xodimning holatini yomonlashtirmaydigan qo'shimcha shartlar, shu jumladan quyidagi shartlar nazarda tutilishi mumkin:

ish joyini aniqlashtirish (tarkibiy bo'linma va uning joylashgan eri ko'rsatilgan holda) va (yoki) ish joyi to'g'risida;

ishga qabul qilish chog'idagi dastlabki sinov haqida;

bir necha kasbda (lavozimda) ishlaganlik to'g'risida;

davlat sirlarini va qonun bilan qo'riqlanadigan boshqa sirni oshkor qilmaslik haqida;

agar o'qitish ish beruvchining mablag'lari hisobidan olib borilgan bo'lsa, xodimning o'qishdan keyin shartnomada belgilangan muddatdan kam bo'lmagan muddatni ishlab berish majburiyati to'g'risida;

xodimni qo'shimcha sug'urta qilish turlari va shartlari haqida;

xodimga va uning oila a'zolariga taqdim etiladigan ijtimoiy-maishiy sharoitlar to'g'risida;

xodimning ish sharoitlariga nisbatan qo'llaniladigan xodimning va ish beruvchining mehnat to'g'risidagi qonunchilikda hamda mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilangan huquqlari va majburiyatlarini aniqlashtirish haqida.

Mehnat shartnomasida taraflar o'rtasidagi mehnatga oid munosabatlarning ichida muddatlarga oid masalalar ham aniqlik kiritib ketiladi. Jumladan, mehnat shartnomasi muddati, agar muayyan muddatga bo'lsa shartnomaning tugash vaqti, ish boshlash vaqti, dastlabki sinov qo'yilsa dastlabki sinovning muddati, ish kuni rejimi, asosiy ta'til muddati va boshqalar. Quyida esa mehnat shartnomasida belgilanadigan muddatlarga doir masalalarni birma bir ko'rib chiqamiz.



Mehnat shartnomasi amal qilish davriga ko'ra nomuayyan muddatga tuziladigan va muddatli bo'lishi mumkin. Odatda nomuayyan muddatga mehnat shartnomasi tutilishi nazarda tutilgan bo'lib, bunda shartnomaning amal qilish muddati cheklanmaydi va bu haqda unda ko'rsatilmaydi. Muddatli mehnat shartnomasi tuzish xodimning ish beruvchi oldidagi mavqeini pasaytirishilishiga sabab bo'lishi, uning ish beruvchi yerki-xohishga bog'liq qilib qo'yishi mumkinligi va muddatli mehnat shartnomasi tuzgan xodim doim xavfni his qilib yurishi tufayli amaldagi mehnat qonunchiligi muddatli mehnat shartnomasi tuzish sohasida ish beruvchi erkini ma'lum darajada cheklaydi va unga faqat qonunda nazarda tutilgan hollardagina muddatli mehnat shartnomasi tuzishiga ruxsat yetadi. Mehnat shartnomalari nomuayyan muddatga, uch yildan ortiq bo'lmagan muayyan muddatga, muayyan ishni bajarish vaqtiga mo'ljallab tuzilishi mumkin. Agar mehnat shartnomasida uning amal qilish muddati ko'rsatilmagan bo'lsa, mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi.

Mehnat qonunchiligiga muvofiq ish beruvchining muddatli mehnat shartnomasini tuzish huquqi cheklangan Mehnat kodeksining 112-moddasida muddatli mehnat shartnomasi tuziladigan hollar sanab o'tilgan. Muddatli mehnat shartnomasi:

mehnat to'g'risidagi qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga, mehnat shartnomasiga muvofiq ish joyi o'zida saqlanib qoladigan, yo'q bo'lgan xodimning majburiyatlarini bajarish vaqti uchun;

vaqtinchalik (ikki oygacha) ishlarni bajarish vaqti uchun;

tabiiy sharoitlar tufayli ish faqat muayyan davr (mavsum) ichida amalga oshirilishi mumkin bo'lganda mavsumiy ishlarni bajarish uchun;

ish beruvchining odatdagi faoliyati doirasidan tashqariga chiqadigan ishlarni (rekonstruksiya qilish, montaj qilish, ishga tushirish-sozlash ishlari va boshqa ishlar), shuningdek ishlab chiqarishni yoki ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmini oldindan ma'lum bo'lgan vaqtinchalik (bir yilgacha) kengaytirish bilan bog'liq ishlarni bajarish uchun;

ta'sis hujjatlariga binoan oldindan belgilangan muddatga tashkil etilgan tashkilotlarga ishga kirayotgan shaxslar bilan;

ishning tamomlanishi aniq sana bilan belgilanishi mumkin bo'lmagan hollarda muddatli xususiyatga ega bo'lgan, oldindan belgilangan ishlarni bajarish uchun qabul qilinadigan shaxslar bilan;

ishlab chiqarishda o'qitish shartnomasi bilan bevosita bog'liq bo'lgan ishlarni bajarish, haq to'lanadigan ishlab chiqarish amaliyotini yoki stajirovkani o'tash uchun;

mehnat organlari tomonidan vaqtinchalik xususiyatga ega bo'lgan ishlarga yoki haq to'lanadigan jamoat ishlariga yuborilgan shaxslar bilan;

muqobil xizmatni o'tash uchun yuborilgan fuqarolar bilan;

O'zbekiston Respublikasiga uning hududida mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun qonuniy ravishda kirib kelgan chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar bilan tuziladi. Shuningdek, muddatli mehnat shartnomasida uning muddati quyidagilar orqali belgilanishi mumkin: mehnat shartnomasi muddatining umumiy davomiyligini kunlarda, oylarda, yillarda ko'rsatish; mehnat shartnomasi bo'yicha ish boshlanadigan



kalendar sanani va mehnat shartnomasining muddati tugaydigan kalendar sanani ko'rsatish; yuz berishi bilan mehnat shartnomasining muddati tugaydigan hodisani aniqlash (MKning 114-moddasi).

Mehnat shartnoma munosabatlari uning ishtirokchilarining erkin va teng ekanliklariga asoslanadi. Shunga ko'ra ular o'zaro munosabatlarini bir-birlarini yaqindan o'rganish, sinab ko'rish, ma'qul kelganda davom ettirish asosiga qurilishlari mumkin. Mehnat Kodeksining 129-moddasida aytilishicha: Mehnat shartnomasi quyidagi maqsadda dastlabki sinov sharti bilan tuzilishi mumkin; xodimning topshirilayotgan ishga layoqatligini tekshirib ko'rish; xodim mehnat shartnomasida shartlashilgan ishni davom ettirishning maqsadga muvofiqligi haqida bir qarorga kelishi. Shuningdek, Dastlabki sinovdan o'tish mehnat shartnomasida shartlashilgan bo'lishi kerak. Bunday shartlashuv mavjud bo'lmagan taqdirda, xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan deb hisoblanadi.

Dastlabki sinov muddati uch oydan, tashkilotlarning rahbarlari va ularning o'rinbosarlari, bosh buxgalterlar hamda tashkilotlar alohida bo'linmalarining rahbarlari uchun esa olti oydan oshmasligi kerak. Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri va xodim haqiqatda ishda bo'lmagan boshqa davrlar dastlabki sinov muddatiga qo'shilmaydi, ya'ni masalan, dastlabki sinov sharti bilan ishga qabul qilingan xodim sinov davrida aytaylik 10 kun davomida vaqtincha mehnatga yaroqsiz bo'lgani sababli ishga chiqa olmasa, sinov davri uning uchun 10 kunga uzaytiriladi. Aytaylik, sinov muddati 15 marta tamom bo'lishi lozim bo'lsa, yuqoridagi holat tufayli u 25 marta cho'ziladi. Sinov natijalari noto'g'ri, noxolis baholangan holda ishdan bo'shatish amalga oshirilganidan xodim sud tomonidan ishga qayta tiklanadi. Dastlabki sinov mehnat shartnomasining qo'shimcha, tomonlar kelishuviga ko'ra belgilanadigan sharti sifatida ishga qabul qilish vaqtidagina belgilanishi mumkin bo'lib, ishlab turgan xodimga uni boshqa ishga o'tkazish paytida dastlabki sinov qo'llashlikka, shu asosda uni ishdan bo'shatishlikka yo'l qo'yilmaydi.

Ish vaqti. Xodim ichki mehnat tartib qoidalariga, smenalarga bo'linib ishlash (ish) jadvallariga, boshqa ichki hujjatlarga yoki mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq mehnat majburiyatlarini qaysi vaqt mobaynida bajarishi kerak bo'lsa, o'sha vaqt ish vaqtidir (MK 181-moddasi). Ish vaqtiga quyidagilar kiradi:

xodim mehnat majburiyatlarini haqiqatda bajargan vaqt;

Mehnat kodeksida nazarda tutilgan vaqt davrlari (xodimning aybisiz bekor turib qolingani vaqt, texnologiya hamda ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etish bilan bog'liq bo'lgan tanaffuslar, bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar va boshqalar), shuningdek mehnat to'g'risidagi qonunchilikda hamda mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan boshqa vaqt davrlari, shu jumladan asosiy va tayyorgarlik-yakuniy ishlarni bajarish vaqti (kiyim, materiallar, asbob-uskunalar olish, texnika, hujjatlar bilan tanishish, ish o'rnini tayyorlash va tozalash, tayyor mahsulotni topshirish va boshqalar).

Ish vaqtining turlari quyidagilardan iboratdir: ish vaqtining normal davomiyligi; ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi; to'liqsiz ish vaqti. Mehnat kodeksining 182-moddasiga ko'ra xodim uchun ish vaqtining normal davomiyligi besh kunlik yoki olti kunlik ish



haftasida haftasiga qirq soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas. Odatda mehnat shartnomalari bandlarida ish vaqtiga doir muddatlar quyidagi tarzda bayon etilib ketadi: Xodim uchun besh kunlik ish haftasi belgilanadi. Ish kunlar haftaning dushanba – juma kunlarini tashkil etadi. Bunda ish vaqtining davomiyligi haftasiga qirq soatgacha etib belgilanadi. Bundan tashqari mehnat shartnomasida ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi, ishi yuqori darajadagi ruhiy, aqliy va asabiy zo'riqish bilan bog'liq bo'lgan xodimlar uchun ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi; to'liqsiz ish vaqti davomiyligi, tungi vaqtdagi ishning davomiyligi, ish vaqtidan tashqari ishning davomiyligi ham belgilab o'tilishi mumkin.

Shuningdek, mehnat shartnomasida ish kuni rejimi belgilab qo'yiladi. Mehnat kodeksining 191-moddasiga ko'ra muayyan kalendar davr mobaynida (ish kunining, haftaning, ish vaqtini jamlab hisobga olish qo'llanilganda esa hisobga olish davrining haftasidan oshadigan davr mobaynida) ish vaqtining taqsimlanishi ish vaqti rejimidir.

Ish vaqtining rejimi ichki mehnat tartib qoidalarida, smenalarga bo'linib ishlash jadvallarida, boshqa ichki hujjatlarda, ular mavjud bo'lmaganda esa mehnat shartnomasida belgilanadi. Mehnat shartnomasida xodim uchun ichki mehnat tartibi qoidalarida, smenalarga bo'linib ishlash jadvallarida yoki boshqa ichki hujjatlarda nazarda tutilgan umumiy ish vaqti rejimidan farq qiladigan shaxsiy ish vaqti rejimini belgilash nazarda tutilishi mumkin. Korxonatashkilotdagi ish rejimiga qarab mehnat shartnomasida smenali ishda ish vaqti rejimi, moslashuvchan ish vaqti rejimi, ish kuni qismlarga bo'lingan ish vaqti rejimi xizmat safaridagi ish vaqti rejimlari belgilab qo'yilishi mumkin.

#### FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Tursunov Y. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharh (Ilmiy-amaliy, moddalar bo'yicha sharhlar). – Toshkent: Adolat, 2018. –B.864.
2. Гасанов.М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая част.–Т.: ЛЕССОН ПРЕСС, 2016. –С.320.
3. Xasanova G.S. Mehnat shartnomasini tuzishning ayrim masalalari// O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi: muammo va yechimlar nomli respublika onlayn ilmiy konferensiyasi materiallari to'plami. –T.: TDYU, 2020. –B.165-169.
4. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. www.lex.uz 2023-yil may holatida
5. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. www.lex.uz 2023-yil may holatida
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi PF-60-son “2022–2026-yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida” farmoni. www.lex.uz 2023-yil may holatida
7. Amirqulov A.A. Ishga qabul qilishning huquqiy jihatdan tartibga solinishi// O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi: muammo va yechimlar nomli respublika onlayn ilmiy konferensiyasi materiallari to'plami. –T.: TDYU, 2020. –B.175-180.