



MEHNAT SHARTNOMASINING TO‘G‘RI TUZILISHI — MEHNAT NIZOLARINI OLDINI OLIISHNING HUQUQIY KAFOLATI

Sultonov Jasur Rustam o‘g‘li

Toshkent davlat yuridik universiteti magistranti

jasuryurist@gmail.com

Annotatsiya:

Mazkur maqolada mehnat shartnomasining to‘g‘ri tuzilishi va uning mehnat nizolarini oldini olishdagi huquqiy ahamiyati tahlil etiladi. Mehnat shartnomasining asosiy tarkibiy qismlari, uni tuzishda yo‘l qo‘yiladigan keng tarqalgan xatoliklar hamda amaldagi qonunchilik talablari asosida qanday tartibda mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatlari yoritiladi.

Kalit so‘zlar: shartnoma, nizo, xodim, kafolat

Bozor munosabatlari sharoitida mehnat resurslaridan oqilona va samarali foydalanish, ishchi kuchining huquqiy himoyasini ta‘minlash, ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi huquqiy munosabatlarni tartibga solish dolzarb masalalardan biri hisoblanadi. Ayniqsa, mehnat shartnomasining qonuniy asosda va to‘g‘ri tuzilishi mazkur munosabatlarning barqarorligini ta‘minlaydi hamda kelajakda yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan mehnat nizolarining oldini olishga xizmat qiladi.

Mehnati shartnomasi bu ish beruvchi va xodim o‘rtasida tuziladigan, mehnat munosabatlarini belgilaydigan huquqiy hujjatdir. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga ko‘ra, mehnat shartnomasi yozma shaklda tuziladi va ikki tomonlama kelishuv asosida xodimning mehnat majburiyatlarini bajarishini, ish beruvchining esa ish haqi to‘lash va mehnat sharoitlarini yaratish majburiyatini o‘z ichiga oladi. Qayd etish kerakki, mehnat shartnomalarining to‘g‘ri tuzilishi bir qancha omillarga bog‘liq. Quyida ushbu jihatlarni atroflicha ko‘rib chiqamiz.

Mehnati shartnomasi mazmuni deganda tomonlar tomonidan qo‘lga kiritilayotgan huquqlar, o‘z zimmlariga olayotgan majburiyatlar majmui tushuniladi¹. Mehnat

¹ Mehnat shartnomasi. Usmonova M.A. O‘quv qo‘llanma. – T.: TDYI nashriyoti. 2009. 37-b.



International Conference on Educational Discoveries and Humanities

Hosted online from Moscow, Russia

Website: econfseries.com

16th July, 2025

shartnomasi mazmuni zaruriy va qo‘shimcha shartlardan iborat hisoblanadi. Ish joyi, mehnat vazifasi, ishning boshlanish sanasi, mehnatga haq to‘lash shartlari, ish vaqti va dam olish vaqti rejimi, xodim bilan muddatli mehnat shartnomasi tuzilgan taqdirda mehnat shartnomasining muddati mehnat shartnomasida ko‘rsatilishi shart bo‘lgan asosiy jihatlar hisoblanadi. ish joyini aniqlashtirish, ishga qabul qilish chog‘idagi dastlabki sinov, bir necha kasbda (lavozimda) ishlaganlik to‘g‘risida, davlat sirlarini va qonun bilan qo‘riqlanadigan boshqa sirni oshkor qilmaslik haqida, xodimni qo‘shimcha sug‘urta qilish turlari va shartlari hamda xodimga va uning oila a‘zolariga taqdim etiladigan ijtimoiy-maishiy sharoitlar to‘g‘risidagi shartlar kiritish ham qo‘shimcha imkoniyatlar sirasiga kiradi.

Amaldagi mehnat kodeksi 105-moddasiga ko‘ra, mehnat shartnomasining mazmunida xodimning huquqiy maqomini amaldagi mehnat qonunlari va boshqa mehnatga oid hujjatlar bilan ta‘minlangan darajadan pastlashtiradigan, ish faoliyati va bandlik sohasida kamsitishni man etuvchi qoidalarni buzuvchi, majburiy mehnatni taqiqlash haqidagi talablarni buzadigan hamda mehnat shartnomasida xodimni qonunga xilof ishlarni amalga oshirishga, o‘zining va boshqalarning huquqlarini buzishga, hayot va sog‘liq uchun xavf tug‘dirishga yoki sha‘nini, qadr-qimmatini, ish obro‘cini kamsitishga majburlovchi bandlar mavjud bo‘lishi mumkin emas. Agar ular mavjud bo‘lsa, bunday shartlar haqiqiy emas deb topiladi. Ahamiyatli jihat shundaki, mehnat shartnomasi ayrim shartlarining haqiqiy emasligi mehnat shartnomasining to‘laligicha haqiqiy emasligiga sabab bo‘lmaydi². Bundan tashqari, mehnat shartnomasini tuzishda uni tuzish shakllariga ham rioya qilish lozim. Jumladan, shartnoma yozma shaklda tuzilishi shart. Yozma shakl deganda qog‘ozda yoki elektron variantda tuzish xususiyatlarini qamrab oladi. Mehnat shartnomasi yozma shaklda ikki nusxada tuziladi va bir nusxasi xodimga beriladi. Mehnat shartnomasi xodim va ishga qabul qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxsning imzolari bilan mustahkamlanib, imzolangan muddati qayd etib qo‘yiladi. Mansabdor shaxsning imzosi korxona muhri bilan (muhr mavjud bo‘lgan taqdirda) tasdiqlanadi. Amaliyotda keng tarqalgan usul bu tayyor mehnat shartnomasi namunasini olib, unga ish beruvchi va xodim to‘g‘risidagi ma‘lumotlar

² O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi // Qonunchilik ma‘lumotlari milliy bazasi, <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>



International Conference on Educational Discoveries and Humanities

Hosted online from Moscow, Russia

Website: econfseries.com

16th July, 2025

kiritilib qo'yiladi. Odatda, taraflar tomonidan shartnoma shartlari va unga kiritilishi kerak bo'lgan qo'shimchalar muhokama qilinmaydi. Bu esa o'z navbatida turli ixtiloflarni yuzaga kelishiga sabab bo'ladi. Elektron shakldagi mehnat shartnomasi esa qonunchilikda belgilangan tartibda "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat majmuida rasmiylashtiriladi. Aslida, amaliyotda qog'oz shaklda tuzilgan mehnat shartnomasi to'g'risidagi ma'lumotlar elektron tizimga kiritib qo'yiladi. Mehnat shartnomalarini tuzishda uning belgilangan shaklda tuzilishiga rioya qilish shartnoma yuzasidan vujudga keladigan ixtiloflarni bartaraf etishga xizmat qiladi.

Mehnat kodeksi 118-moddasida ishga qabul qilishning minimal yoshi belgilab qo'yilgan. Unga ko'ra, ishga qabul yoshi 16 yosh (ba'zi hollarda 15 yosh, istisno holatlar ham mavjud) sanaladi. Fuqarolik-huquqiy nuqtai nazaridan to'la muomalaga layoqatli fuqarolar 18 yoshdan paydo bo'lsalar (Fuqarolik kodeksi 22-moddasi), mehnat munosabatlarida esa mehnat huquq-muomalaga layoqati 16 yoshdan to'liq paydo bo'ladilar va ushbu yoshdagi shaxslar o'z mehnat huquqlarini bevosita (ota-onalari, vasiylar ishtirokisiz) amalga oshirishlari mumkin bo'ladi³. Bu talablardan chetga chiqib shaxslar bilan mehnat shartnomasi tuzish ham mehnat shartnomasining noqonuniy tartibda tuzilishi holatiga aylanadi. Taraflar o'rtasidagi shartnomaning imzolanishi esa bu shartnomaning yuridik kuchga kirganligini anglatadi. Bir taraf tomonidan mehnat shartnomasi imzolanmasligi shartnomaning tuzilmaganligi oqibatini keltirib chiqaradi.

To'g'ri tuzilgan mehnat shartnomasi xodim va ish beruvchi huquq hamda majburiyatlarini aniq belgilaydi. Qonunchilik talablariga rioya qilgan holda shartnomani to'g'ri rasmiylashtirish nizolarni oldini olib, sudda dalil bo'lib xizmat qiladi va har ikki tomon manfaatlarini teng himoya qiladi. Mehnat shartnomasining to'g'ri tuzilishi ish beruvchi va xodim o'rtasidagi huquqiy tenglikni ta'minlaydi va kelajakda yuzaga keladigan mehnat nizolarini bartaraf etishni kafolatlaydi.

³ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. –Т.: ТДЮИ нашриёти, 2008. 265 бет.



International Conference on Educational Discoveries and Humanities

Hosted online from Moscow, Russia

Website: econfseries.com

16th July, 2025

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi // Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>
2. Mehnat shartnomasi. Usmonova M.A. O‘quv qo‘llanma. – T.: TDYI nashriyoti. 2009. 195-b.
3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. –Т.: ТДЮИ нашриёти, 2008. 985 бет.