

MEHNAT QONUNCHILIGIDA MEHNAT SHARTNOMASI TUSHUNCHASI, MAZMUNI VA TURLARI

Baymurotov Sultanbek Uzakbaevich

BMTning Taraqqiyot Dasturi

Aholining hayot barqarorligini mustahkamlash bo'yicha guruh rahbari

Annotatsiya. Mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasi ish beruvchi va xodim o'rtasidagi rasmiy kelishuv bo'lib, unda mehnat shartlari, huquq va majburiyatlar belgilab qo'yiladi. Ushbu shartnoma asosida ishchi o'z majburiyatlarini bajarishi, ish beruvchi esa mehnat sharoitlarini ta'minlashi lozim. Mehnat shartnomasining asosiy tarkibiy qismlari ish vaqti, mehnat sharoitlari, ish haqi miqdori, intizomiy javobgarlik kabi jihatlarni o'z ichiga oladi. Mehnat qonunchiligiga ko'ra, shartnomalar doimiy, muvaqqat va mavsumiy shakllarga bo'linadi. Ushbu mavzu mehnat huquqlarini himoya qilish va mehnat munosabatlarini tartibga solishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Kalit so'zlar: mehnat qonunchiligi, mehnat shartnomasi, ish beruvchi, xodim, mehnat huquqlari, mehnat sharoitlari, ish haqi, intizomiy javobgarlik, doimiy shartnoma, muvaqqat shartnoma, mavsumiy shartnoma.

Kirish. Mehnat shartnomasi mehnat qonunchiligining asosiy tushunchalaridan biri bo'lib, ish beruvchi va xodim o'rtasidagi huquqiy munosabatlarni tartibga soladi. Ushbu shartnoma xodimning mehnat huquqlarini himoya qilish, mehnat sharoitlarini belgilash va ish beruvchining majburiyatlarini aniqlash uchun muhim hujjat hisoblanadi. Mehnat shartnomasi har ikki tomonning huquq va majburiyatlarini aniq belgilash orqali mehnat nizolarining oldini olish va mehnat munosabatlarining barqarorligini ta'minlashga xizmat qiladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq, mehnat shartnomasi har xil turlarga bo'linadi va ularning mazmuni ish sharoitlari, muddat va boshqa muhim omillarga bog'liq bo'ladi. Ushbu mavzuni o'rganish mehnat qonunchiligi doirasida xodimlarning huquq va manfaatlarini himoya qilish mexanizmlarini tushunishda muhim ahamiyat kasb etadi. Shu bois mehnat shartnomasining tushunchasi, mazmuni va turlarini chuqur tahlil qilish mehnat munosabatlarini to'g'ri tashkil etish va huquqiy me'yorlarga rioya qilish uchun zarurdir.[1]

Muhokama va natijalar. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 103-moddasiga binoan, mehnat shartnomasi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi o'zaro huquq va majburiyatlarni belgilovchi rasmiy kelishuv hisoblanadi. Ushbu kelishuvga ko'ra, xodim ish beruvchining manfaatlarini ko'zlab, shartnomada belgilangan mehnat vazifalarini uning rahbarligi va nazorati ostida shaxsan bajarishga hamda ichki mehnat

qoidalariga rioya qilishga majbur bo'ladi. Ish beruvchi esa o'z navbatida, xodimga shartlashilgan ishni taqdim etish, ish haqini belgilangan muddatda va to'liq hajmda to'lash hamda mehnat qonunchiligi va boshqa huquqiy hujjatlar asosida belgilangan mehnat sharoitlarini ta'minlash majburiyatini o'z zimmasiga oladi.[2]

Mehnat shartnomasining tomonlari sifatida xodim va ish beruvchi ishtirok etadi. Ushbu shartnoma yozma shaklda rasmiylashtiriladi va doimiy ishlovchilar, muayyan muddatga yoki aniq ish hajmi doirasida ishga olinadigan xodimlar hamda o'rindoshlik asosida ishga qabul qilingan shaxslar bilan tuzilishi mumkin. Mehnat shartnomasi tarkibiga qarab zarur (asosiy) va qo'shimcha (ixtiyoriy) shartlarga bo'linadi. Zarur shartlar shartnomaning ajralmas qismi bo'lib, ularsiz hujjatni tuzish mumkin emas. Qo'shimcha shartlar esa tomonlarning kelishuviga ko'ra kiritilishi mumkin bo'lib, ular majburiy emas, biroq mehnat munosabatlarini yanada aniqroq tartibga solishga xizmat qiladi.

Mehnat shartnomasining zarur (asosiy) shartlari quyidagilarni o'z ichiga oladi:[3]

Umumiy shartlar – bu shartlar har qanday mehnat shartnomasida qayd etilishi lozim bo'lib, ular xodimning qaysi muddatga (muayyan yoki noma'lum muddatga) ishga olinishi, asosiy ish yoki o'rindoshlik asosida ishlashi, ishni korxona hududida yoki uydan turib bajarishi kabi jihatlarni qamrab oladi. Shuningdek, ish joyi, mehnat vazifalari, ish boshlash sanasi va ish haqi miqdori ham ushbu shartlarga kiradi.

Alohida shartlar – bu mehnat shartnomasining ba'zi turlariga xos bo'lgan maxsus bandlar bo'lib, ular umumiy shartlardan tashqari majburiy tartibda shartnomada aks ettirilishi lozim.

Boshqa zarur shartlar – agar ushbu shartlar korxonaning ichki hujjatlarida qayd etilmagan bo'lsa, ular mehnat shartnomasiga kiritilishi kerak. Masalan, ish haftasining turi va ish vaqti tartibi kabi jihatlarni tegishli lokal hujjatlar mavjud bo'lmagan taqdirda shartnomada ko'rsatilishi lozim.

Bundan tashqari, mehnat shartnomasiga qo'shimcha shartlar ham kiritilishi mumkin. Bular majburiy bo'lmasa-da, mehnat munosabatlarini tartibga solishda muhim ahamiyatga ega. Masalan, ishga qabul qilinganda sinov muddati belgilash, qo'shimcha kasbiy vazifalarni bajarish, malakani muntazam oshirish, ish vaqti va dam olish tartibini aniqlash, qo'shimcha ta'til muddati yoki xodim uchun imtiyozlar taqdim etish kabi shartlar qo'shimcha shartlar jumlasiga kiradi.

Mehnat shartnomasi mehnat qonunchiligining asosiy huquqiy hujjatlaridan biri bo'lib, u xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlarini tartibga soladi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga ko'ra, mehnat shartnomasi xodimning mehnat huquqlari, majburiyatlari va ish beruvchining zimmasiga yuklatilgan javobgarliklarni aniq belgilaydi.

Mehnat shartnomasining asosiy tarkibiy qismlariga quyidagilar kiradi:[4]

Ish joyi va lavozim – xodim qaysi korxona yoki tashkilotda, qanday lavozimda ishlashi aniqlanadi.

Mehnat sharoitlari – ish vaqti, ish rejimi, xavfsizlik talablari va mehnat muhofazasi shartlari belgilanadi.

Ish haqi va to'lov tartibi – xodimning oylik maoshi va uning to'lash tartibi ko'rsatiladi.

Mehnat intizomi va javobgarlik – xodim va ish beruvchining huquq va majburiyatlari, shuningdek, intizomiy javobgarlik choralari ko'rsatiladi.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, mehnat shartnomalarining turli shakllari mavjud bo'lib, ular ish sharoitlari va davomiyligiga qarab farqlanadi:

Doimiy mehnat shartnomasi – muayyan muddat cheklanmagan bo'lib, xodim va ish beruvchi kelishuviga ko'ra amal qiladi.

Muvaqqat mehnat shartnomasi – odatda, 6 oygacha yoki muayyan loyihalar doirasida tuziladi.

Mavsumiy mehnat shartnomasi – faqat ma'lum bir fasl yoki mavsumda ishlashni ko'zda tutadigan sohalarida qo'llaniladi.

Natijalarga ko'ra, mehnat shartnomalarining huquqiy jihatdan to'g'ri tuzilishi xodimlarning huquqlarini himoya qilish va ish beruvchilarning majburiyatlarini aniq belgilashda muhim ahamiyat kasb etadi. Bundan tashqari, zamonaviy mehnat bozorida ish sharoitlarini optimallashtirish va xodimlarning manfaatlarini himoya qilish maqsadida mehnat qonunchiligiga doimiy ravishda o'zgartirish va qo'shimchalar kiritib borilishi lozim.

Shunday qilib, mehnat shartnomalarining to'g'ri tuzilishi va qonuniy talablarga mos kelishi nafaqat xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish, balki mehnat munosabatlarining barqarorligini ta'minlash uchun ham muhimdir.

Mehnat shartnomasi – mehnat qonunchiligining muhim hujjatlaridan biri bo'lib, u xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlarini tartibga soladi. Ushbu shartnoma tomonlarning huquq va majburiyatlarini aniq belgilab berish orqali mehnat munosabatlarining barqarorligi va shaffofligini ta'minlashga xizmat qiladi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 103-moddasiga binoan, mehnat shartnomasi xodimning belgilangan vazifalarni bajarishi va ichki mehnat qoidalariga rioya etishini talab qiladi, ish beruvchi esa unga tegishli sharoitlarni yaratib berish va mehnat huquqlarini ta'minlashga mas'ul hisoblanadi.[5]

Xulosa. Tadqiqot natijalaridan kelib chiqib, mehnat shartnomalarining turlari, tarkibiy qismlari va ularning huquqiy ahamiyati mehnat munosabatlarining samarali tashkil etilishi uchun muhim ekanligi aniqlandi. Xususan, shartnoma shartlari zarur (asosiy) va qo'shimcha (ixtiyoriy) bo'lib ajratilishi, ish sharoitlariga qarab muayyan bandlarning qo'shilishi mumkinligi mehnat shartnomasining moslashuvchan huquqiy vosita ekanini ko'rsatadi.

Shunday qilib, mehnat shartnomalarining qonuniy asosda va to‘g‘ri tuzilishi nafaqat xodimlarning huquq va manfaatlarini himoya qilishga, balki mehnat munosabatlarini barqaror rivojlantirishga ham xizmat qiladi. Shu sababli, ish beruvchilar va xodimlar mehnat shartnomasi tuzishda qonunchilik talablariga qat’iy rioya qilishlari, o‘z huquq va majburiyatlarini aniq bilishlari lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: O‘zbekiston, 2023.
2. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi. – Toshkent: Adolat, 2023.
3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlari va qarorlari // Lex.uz – O‘zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi.
4. Karimov I.A. “O‘zbekiston: Bozor iqtisodiyotiga o‘tishning o‘ziga xos yo‘li”. – Toshkent: O‘zbekiston, 1993.
5. G‘ulomov S.S., Toshpo‘latov Yo., Mehnat huquqi: Nazariya va amaliyot. – Toshkent: TDYuI, 2019.