

UDC: 37(045)(575.1)

## MEHNAT HUQUQI SUBYEKTLARI

*Fayzullayev Abror Faxriddin o'g'li**Qashqadaryo viloyati yuridik texnikumi o'qituvchisi*

ORCID: 0000-0003-0824-4272

[abrorfayzullayev551@gmail.com](mailto:abrorfayzullayev551@gmail.com)

**Annotatsiya:** Bugungi kunda mehnat qonunchiligi bilan tartibga solinadigan munosabatlarda mehnat huquqining barcha subyektlari huquq va manfaatlari bir xil darajada ta'minlanmagan deyish qiyinroq. Ayrim hollarda ish beruvchi xodimlarning manfaatlarini buzgan holda ularni noqonuniy ishdan bo'shatish, qonuniy ravishda ishga tiklamaslik holatlari uchray turibdi. Mehnat qilish huquqi insonning eng muhim tabiiy huquqlaridan biri sifatida umumiy etilgan xalqaro huquqiy hujjatlarda belgilangan. Fuqarolar ishtirok etadigan ijtimoiy munosabatlarning eng keng tarqalgani – mehnat munosabatlaridir. U turli mulkchilik shakliga asoslangan, xilma-xil usullarda xo'jalik faoliyat yurituvchi korxonalar, muassasa va tashkilotlarga ishga kirish asosida vujudga keladi. O'zbekiston Respublikasining fuqarolari, chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslarning mehnat munosabatlarining subyektlari bo'lishi – ularning huquqiy mavqeyiga bog'liq. Jahon hamjamiyatida koronavirus infeksiyasi qarshi kurashish maqsadida insonlarning harakatlanishiga qo'yilgan cheklolar natijasida korxonalar o'zlarining faoliyatini butunlay yoki qisman to'xtatishga majbur bo'ldi. Natijada iqtisodiyotning turli sohalarida mehnat qilayotgan o'zining ish haqi bilan bog'liq daromadiga ega xodimlarning manfaatlariga jiddiy putur etdi. Amaliyotda xodimlarning vakillik organlari o'zlariga qonunchilikda belgilab qo'yilgan huquqlarni to'laqonli ravishda amalga oshirilmasligi bo'yicha tadqiqot ishlari va chet-el olimlarining fikri va mulohazalari o'rganib chiqilib amalga oshirilgan ishlar tahlili bo'yicha qo'shimcha taklif va tavsiyalar keltirilib o'tilgan.

**Kalit so'zlar:** Mehnat huquqi subyektlari, mehnat jamoasi, kasaba uyushmasi, mehnat munosabatlari, vakillik organlari, ish beruvchi, texnologik vositalar, yuridik fakt, xodim.

## СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

**Файзуллаев Аброра Фахриддина угли**

Кашкадаринская област

преподаватель юридического техникума

ОРЧИД: 0000-0003-0824-4272

[abrorfayzulloyev551@gmail.com](mailto:abrorfayzulloyev551@gmail.com)

**Аннотация:** Сегодня сложнее говорить о том, что права и интересы всех

субъектов трудового права обеспечиваются на одинаковом уровне в отношениях, регулируемых трудовым законодательством. В ряде случаев работодатели нарушают интересы работников, незаконно увольняют их и не восстанавливают на работе законным образом. Право на труд определено в общепризнанных международно-правовых документах как одно из важнейших естественных прав человека. Наиболее распространенными общественными отношениями, в которых участвуют граждане, являются трудовые отношения. Он создается на основе занятости на предприятиях, учреждениях и организациях, основанных на разных формах собственности и действующих по-разному. Субъекты трудовых отношений граждан Республики Узбекистан, иностранных граждан и лиц без гражданства зависят от их правового статуса. В результате ограничений, введенных на передвижение людей в целях борьбы с коронавирусной инфекцией в мировом сообществе, бизнес был вынужден полностью или частично прекратить свою деятельность. В результате это серьезно ущемило интересы работников, которые работают в различных отраслях экономики и имеют доходы, пропорциональные их заработной плате. На практике внесены дополнительные предложения и рекомендации по анализу научно-исследовательской работы, а также мнений и комментариев зарубежных ученых о неисполнении прав, предоставленных им законом, представительными органами работников.

**Ключевые слова:** Субъекты трудового права, трудовой коллектив, профсоюз, трудовые отношения, представительные органы, работодатели, технологические средства, юридический факт, работник.

## **SUBJECTS OF LABOR LAW**

**Fayzullayev Abror Faxriddin o'g'li**

Teacher of law college of Kashkadarya region

ORCID: 0000-0003-0824-4272

[abrorfayzullayev551@gmail.com](mailto:abrorfayzullayev551@gmail.com)

**Annotation:** Today, it is more difficult to say that the rights and interests of all subjects of labor law are provided at the same level in the relations regulated by the labor legislation. In some cases, employers violate the interests of employees, illegally dismiss them, and do not legally reinstate them. The right to work is defined in universally recognized international legal documents as one of the most important natural human rights. The most common social relations in which citizens participate are labor relations. It is created on the basis of employment in enterprises, institutions and organizations based on different forms of ownership and operating in different ways. Subjects of labor relations of citizens of the Republic of Uzbekistan, foreign

citizens and stateless persons depend on their legal status. As a result of the restrictions on the movement of people in order to fight the coronavirus infection in the world community, businesses were forced to stop their activities completely or partially. As a result, it seriously harmed the interests of employees who work in various sectors of the economy and have income related to their wages. In practice, additional proposals and recommendations have been made on the analysis of the research work and the opinions and comments of foreign scientists on the non-fulfillment of the rights provided to them by the law by the representative bodies of employees.

**Key words:** Subjects of labor law, labor team, trade union, labor relations, representative bodies, employer, technological tools, legal fact, employee.

### **Kirish.**

Har bir huquqiy munosabatda uning subyektlari huquqlari hamda majburiyatlari aniq belgilangan bo'lib, u tegishli qonun hujjatlarida aks ettiriladi. Mehnat huquqining subyekti tushunchasini aniqlashtirib olish uchun dastavval mehnatga oid munosabatlarni yoritib olish maqsadga muvofiq bo'ladi. Mehnat munosabatlarni huquqiy jihatdan to'laqonli o'rganish va tahlil qilish orqali tahlil qilinayotgan mavzu yuzasidan etarlicha bilimga ega bo'lamiz. Mazkur munosabatlar mehnat bozoriga amal qilish, mehnatni tashkil etish va uni qo'llash jarayonida namoyon bo'ladi. Zotan, mehnat jismoniy va aqliy kuch-quvvatning sarflanishi emas, balki kishilarning ijtimoiy foydali faoliyatidir.

Shuni alohida ta'kidlash o'rinliki, mehnatga oid munosabatlar quyidagi o'ziga xos xususiyatlari bilan ajralib turadi:

*Birinchidan*, mehnatga oid munosabatning subyekti – xodim korxonasi, muassasa, tashkilotning mehnat jamoasi tarkibiga qo'shiladi va o'z mehnati bilan korxonasi jamoasi oldidagi vazifani bajarishga kirishadi. Bizning fikrimizcha, mehnat munosabatlarning fuqarolik huquqi munosabatlardan farqli jihati ham shundadir. Zero fuqarolik huquqiy munosabatlarda subyektlar bir mehnat jamoasi sifatida baholanmaydi. Xodimning mehnat jamoasi tarkibiga kirishi uni vaqtincha, mavsum davomida yoki doimiy muddatga ishga kabul qilinishida emas, korxonaning shtatiga yoki mehnat jamoasi ro'yxatiga kiritilishi bilan belgilanadi.

Huquqshunos olim M.Raximovning ta'kidlashicha, xodim mehnat jamoasiga kirishishi natijasida unga nisbatan qonun hujjatlarida belgilangan kafolatlar nazarda tutiladi. Jumladan, ish vaqti, dam olish vaqti, mehnat muhofazasi va shu kabi boshqa kafolatlar bunga misol bo'la oladi<sup>1</sup>. Haqiqatan ham mehnat munosabatlari davomiy hamda jamoalarga xos jihati bilan ajralib turadi.

*Ikkinchidan*, ijtimoiy mehnat taqsimotiga ko'ra, muayyan mehnat funksiyasini bajarish xodim majburiyatlarining predmetini tashkil etadi. Muhimi shundaki, bu ish

<sup>1</sup> Raximov M.A. Mehnat munosabatlarida xodim huquqlari // Huquq va burch № 8/2017. 35-bet.

bir kancha kishilar faoliyati bilan uyg'unlashgan holda, ya'ni mehnat jamoa doirasida bajariladi. Y.Tursunovning ta'kidlashicha, mehnatga oid munosabatlarni kishilarning mehnat faoliyati jarayonidagi uzviy va uzoq vaqt davomida namoyon bo'ladigan aloqalari deya ta'riflash mumkin<sup>2</sup>. Davomiylik xarakteri olim ta'kidlaganidek, mehnat munosabatlariga xos belgidir.

*Uchinchidan*, Xodimning va mehnat jamoasi har bir a'zosining ish faoliyati muayyan rejim o'rnatilgan sharoitda amalga oshiriladi. Mehnatga oid munosabatlar subyektlarining mehnatni tashkil etishga doir tartib-intizom, qoida talablariga bo'ysunishi mehnatga oid munosabatlarning izchilligi va samaradorligini belgilovchi zarur omillardan biridir.

Bizning fikrimizcha, mazkur o'ziga xos jihat ish beruvchi va xodim o'rtasida vujudga keladigan mehnat munosabatlarida aniq belgilangan ish vaqti rejimi hamda dam olish vaqtining qonunda ko'rsatib o'tilganligini ifodalaydi.

Barchamizga ma'lumki, ijtimoiy ishlab chiqarish munosabatlarida turli-tuman shaxslar ishtirok etadilar va ularning har biri o'ziga xos mavqega egadir. Mehnat munosabatlari ishtirokchilari bu munosabatlardagi o'rniga ko'ra tegishli yuridik vakolatlar bilan ta'minlanganlar va bu vakolatlar ularning mehnat munosabatlari chog'idagi maqomini belgilab beradi.

Bevosita mehnat munosabatlarida ham, shuningdek ulardan hosil bo'luvchi munosabatlarda ham (mehnat nizolarini hal etish, moddiy javobgarlikka tortish, xodimning malakasini oshirish va boshqalar) odatda ish beruvchi va xodimlar, tegishli hollarda esa ularning vakillik organlari ishtirok etishlari mumkin. Bularning barchasi mehnat huquqining subyektlari deb nomlanadilar.

Shunday ekan bizning nazarimizda, mehnat shartnoma tuzilganidan boshlab to uning bekor qilingunga qadar mazkur munosabatda ishtirok etuvchi jismoniy va yuridik shaxslar mehnat huquqining subyektlari sanaladi. Ular belgilangan tartibda huquqlari hamda majburiyatlariga ega bo'ladilar.

Mehnat huquqining subyektlari deganda mehnat qonunchiligiga ko'ra ijtimoiy mehnat munosabatlarida ishtirok eta oladigan hamda bu sohada subyektiv huquqlar va majburiyatlarga ega bo'ladigan yuridik hamda jismoniy shaxslar (ish beruvchi va xodim) nazarda tutiladi<sup>3</sup>.

Bizning fikrimizcha, mazkur fikrga quyidagicha qo'shimcha qo'shish mumkin bo'ladi. Ya'ni mehnat munosabatlarida ishtirok eta oladigan, belgilangan tartibda huquq hamda majburiyatlarni o'ziga qabul qiladigan, harakatlari natijasida kelib chiqadigan oqibatga javob bera oladigan taraflar mehnat huquqining subyekti hisoblanadi.

Mehnat munosabatlarini tashkil etilishi, davlat tomonidan tartibga solinishida

<sup>2</sup> Tursunov Y. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. (Ilmiy-amaliy va moddalar bo'yicha sharhlar) – Toshkent: Adolat, 2015. – B.605.

<sup>3</sup> Mualliflar jamoasi. Mehnat huquqi. Darslik. –T.: TDYU nashriyoti, 2018. B.51.

bevosita mehnat huquqi va majburiyatlariga ega bo'lmada, bu sohada maxsus vakolatlariga ega bo'lgan (mehnat munosabati subyekti sanalmaydigan) davlat organlari ham ishtirok etadilar va ularning yuridik statusi tegishli qonunlar va boshqa qonun hujjatlari bilan tartibga solinadi.

Mehnat huquqi subyektlari bo'lib quyidagilar qatnasha oladilar:

1. Xodim (mehnat shartnomasiga ko'ra ishga yollangan jismoniy shaxs);
2. Ish beruvchi (tadbirkorlik (xo'jalik) faoliyati bilan yoxud notijorat faoliyati bilan shug'ullanuvchi yuridik shaxslar, davlat korxonasi, tashkilot, muassasalari, yakka ish beruvchilar).
3. Xodimlarning vakillik organlari (kasaba uyushmalari, boshqa vakillik organlari);
4. Ish beruvchining vakillik organlari.

Mehnat huquqi subyektlarining huquqiy maqomi ularning mehnat huquqiy va mehnat muomala layoqati bilan belgilanadi. Mehnat munosabatlarida ishtirok etuvchi huquq subyektlarining mehnat sohasidagi huquq va muomala layoqati nisbatan huquqning tor sohasiga taalluqli bo'lgan sababli bir qator o'ziga xos xususiyatlarga ham ega bo'ladi.

Jumladan, mehnat huquqiy layoqat fuqarolik huquqiy layoqatdan farqli ravishda fuqaro tug'ilgani zahoti emas, balki u muayyan xususiyatlarga ega bo'lganidan so'ng (mehnat qonun hujjatlarida belgilab qo'yilgan yoshga etganlik, jismonan va aqliy jihatdan mehnat qilishga layoqatlilik, tashkilotlar esa yuridik shaxs maqomini olishi, mulkiy va tashkiliy mustaqillikka erishishi va boshqalar) paydo bo'ladi.

Huquqshunos olim M.Gasanovning ta'kidlashicha, mehnat huquqiy munosabatlar va ularning subyektlari aloqadorligi bir-biri bilan chambarchas bog'liqdir. Subyektlar manfaati kafolati xodimlar mehnat huquqlarini ta'minlash va himoya qilish, ish beruvchining o'zboshimchaligini oldini olish, barcha ish beruvchilar uchun majburiy bo'lgan xodimlar huquqlari va kafolatlarining minimal darajasini mustahkamlash, mehnatni muhofaza qilish va mehnat sharoitlarini yaxshilash hamda boshqa tadbirlarda o'z ifodasini topadi<sup>4</sup>.

Bizning fikrimizcha, yuqorida mehnat huquqining subyekti sifatida sanab o'tilgan, mehnat nizolarini ko'rib hal etadigan organlar mehnat nizolari komissiyalari, sud organlari, ayrim hollarda iqtisodiy sudlari bevosita mehnat huquqining subyekti bo'lib hisoblanmaydi. Zero fuqarolik sudlari, iqtisodiy sudlar huquqning boshqa sohalari ya'ni protsessual huquq subyekti sanaladi.

Huquqshunos olim A.Inoyatovning fikricha, mehnat huquqining subyektlari deganda, mehnat qonunchiligi normalari bilan tartibga solinadigan ijtimoiy munosabatlarning ishtirokchisi va doimiy mehnat huquq va majburiyatlarga ega

<sup>4</sup> Gasanov M.Yu. Trudovoe pravo Respubliki Uzbekistan. Obmaya chast. – T.: Izdatelstvo «LESSON PRESS», 2016 g. S.16.

bo'lgan hamda ularni amalga oshiradigan jismoniy va yuridik shaxslarni anglamog'imiz lozim<sup>5</sup>.

Shu o'rinda, huquqshunos olimning fikrlari bizning yuqorida bildirib o'tgan fikrlarmizning isboti bo'ldi desak mubolag'a qilmagan bo'lamiz. Zero fuqarolik sudlari, iqtisodiy sudlar huquqning boshqa mehnat nizolarini ko'rib chiquvchi tashkilotlar doimiy subyekt sanalmaydi. Ular faqatgina nizo kelib chiqqan vaziyatda taraflar o'rtasidagi kelishmovchilikni bartaraf etish hamda hal qilishda ishtirok etadi. Shu sababli mazkur organlarni mehnat huquqining subyekti sifatida baholay olmaymiz.

Mehnat huquqining subyektlari tushunchasini tahlil qilishda yana bir jihatga e'tibor qaratishimiz kerakki, ushbu munosabat subyektlarining huquq va majburiyatlari qonun hujjatlari, nizom va ustav shaklida mavjud bo'lgan statutlar orqali oldindan belgilab, hal etib qo'yilgan bo'ladi. Ya'ni muayyan normativ-huquqiy hujjat asosida munosabat subyektlari faoliyat sohasi mustahkamlangan bo'ladi. Yangi tahrirdagi mehnat kodeksi normalariga e'tibor qaratar ekanmiz, mazkur kodeksning ikkinchi bobi 11-moddasiga ko'ra:

Agar O'zbekiston Respublikasining qonunlarida yoki xalqaro shartnomasida boshqacha qoida nazarda tutilmagan bo'lsa, O'zbekiston Respublikasi hududida mehnat to'g'risidagi qonunchilik bilan belgilangan qoidalar chet el fuqarolari, fuqaroligi bo'lmagan shaxslar ishtirokidagi, chet el fuqarolari, fuqaroligi bo'lmagan shaxslar tomonidan tashkil etilgan yoki ta'sis etilgan tashkilotlar yoxud ushbu fuqarolar, shaxslar ishtirokidagi, xalqaro tashkilotlar va chet el yuridik shaxslari ishtirokidagi mehnatga oid munosabatlarga nisbatan tatbiq etiladi.

Yuqoridagi fikrlarni tahlil qilish asosida xulosa o'rnida ta'kidlash o'rinliki, mehnat huquqining subyekti bo'lish uchun shaxslar quyidagi talablar asosida tavsiflanadi:

*birinchidan*, mehnat huquqiy munosabat subyekti tegishli huquqiy maqomga (huquq va muomala layoqatiga) ega bo'ladi;

*ikkinchidan*, qonunda belgilangan mehnat huquqlari va majburiyatlar egasiga aylanadi;

*uchinchidan*, huquq va majburiyatlarni bajarilishi qonun kuchi bilan kafolatlanadi;

*to'rtinchidan*, huquqlarning majburiy vositalar bilan himoya qilinishi ta'minlanadi.

<sup>5</sup> Inoyatov A. O'zbekiston Respublikasining mehnat huquqi. Darslik. –T.: "Iqtisodiyot va huquq dunyosi" nashriyoti, 2002. B.67.

## FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

### *I. Normativ-huquqiy hujjatlar:*

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 06.03.2019 y., 03/19/527/2706-son. <http://www.lex.uz>.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi 10.01.2019 y., 03/19/514/2450-son. <http://www.lex.uz>.
3. O'zbekiston Respublikasining 1998-yil 1-mayda qabul qilingan yangi tahrirdagi «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi 616-I-son Qonuni. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 17.10.2018 y., 03/18/501/2056-son. <http://www.lex.uz>.
4. O'zbekiston Respublikasining 2018-yil 16-oktyabrda qabul qilingan «Xususiy bandlik agentliklari to'g'risida»gi O'RQ-501-son Qonuni. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 17.10.2018 y., 03/18/501/2056-son. <http://www.lex.uz>.
5. O'zbekiston Respublikasining 2012 yil 2 mayda qabul qilingan yangi tahrirdagi «Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to'g'risida»gi O'RQ-328-son Qonuni. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 21.03.2019 y., 03/19/531/2799-son. <http://www.lex.uz>.
6. O'zbekiston Respublika Prezidentining 2019 yil 5 martda qabul qilingan «2019 yilda aholi bandligini ta'minlash va yangi ish o'rinlarini tashkil etish bo'yicha davlat buyurtmasi to'g'risida»gi PQ-4227-son Qarori. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 06.03.2019 y., 07/19/4227/2782-son. <http://www.lex.uz>.
7. O'zbekiston Respublika Prezidentining 2018 yil 7 noyabrda qabul qilingan «O'zbekiston Respublikasi hududida xorijiy davlatlarning malakali mutaxassislari tomonidan mehnat faoliyatini amalga oshirishi uchun qulay shart-sharoitlar yaratish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PQ-4008-son qarori. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 08.11.2018 y., 07/18/4008/2168-son. <http://www.lex.uz>.
8. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yil 18-oktyabrda qabul qilingan «O'rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to'g'risidagi Nizomni tasdiqlash haqida»gi 297-son Qarori. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 11.06.2018 y., 09/18/434/1339-son. <http://www.lex.uz>.
9. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 31-dekabrda qabul qilingan «O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi 1066-son Qarori. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 31.12.2018 y., 09/18/1066/2428-son. <http://www.lex.uz>.