

MEHNATNI QONUNCHILIGINI BUZGANLIK UCHUN JAVOBGARLIK BELGILANGAN NORMALARNI TAKOMILLASHTIRISH MASALALARI

Abdurasulova Xadichaxon Ravshanbek qizi

Toshkent davlat yuridik universiteti

mustaqil izlanuvchisi

xadichaabdurasulova06@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20039623>

Annotatsiya. Ushbu tezisda Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksning 49-moddasi dispozitsiyasidagi subyektlar doirasining cheklanganligi va bu holatning jismoniy shaxslar ishtirokidagi mehnat munosabatlariga ta'siri o'rganilgan hamda aniqlangan kamchiliklar asosida milliy qonunchilikka tegishli o'zgartirishlar kiritish bo'yicha ilmiy takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: mehnat munosabatlari, mehnat qonunchiligi, ma'muriy javobgarlik, subyekt, mansabdor shaxs, jismoniy shaxs, ish beruvchi.

O'zbekiston Respublikasida amalga oshirilayotgan huquqiy islohotlarning muhim yo'nalishlaridan biri – bu mehnat bozorini erkinlashtirish va norasmiy bandlikni qisqartirish hisoblanadi. 2022-yilda qabul qilingan yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi mehnat munosabatlarini tartibga solishda yangicha yondashuvlarni belgilab berdi. Xususan, yakka tartibdagi tadbirkorlik va o'zini o'zi band qilish institutlarining rivojlanishi natijasida “ish beruvchi” tushunchasining mazmuni kengaytirildi.

Biroq, moddiy huquq normalarining (mehnat qonunchiligi) takomillashuvi bilan bir qatorda, ularning ijrosini ta'minlovchi huquqiy mexanizmlarning o'z vaqtida muvofiqlashtirilmasligi huquqni qo'llash amaliyotida tizimli muammolarni keltirib chiqarmoqda. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksi 49-moddasini qo'llashda bir qancha muammolar kuzatilayotganligini guvohi bo'lishimiz mumkin.

Mehnat kodeksining 19-moddasiga muvofiq, quyidagilar ish beruvchilar sifatida ish yuritishi mumkin:

mulchilik shaklidan va idoraviy mansubligidan qat'i nazar, tashkilotlar;

tashkilotlarning filiallari, vakolatxonalari yoki boshqa alohida tarkibiy bo'linmalari (bundan buyon matnda tashkilotlarning alohida bo'linmalari deb yuritiladi);

jismoniy shaxslar [1].

Yuqoridagi normani tahlil qilish shuni ko'rsatmoqdaki, ish beruvchilar sifatida nafaqat yuridik shaxslar, balki qonunchilikda belgilangan tartibda xodimlarni yollash huquqiga ega bo'lgan “jismoniy shaxslar” ham e'tirof etiladi.

Bu shuni anglatadiki, yakka tartibdagi tadbirkorlar, shuningdek, shaxsiy ehtiyojlari uchun uy xizmatchilarini yollagan jismoniy shaxslar mehnat shartnomasining to'laqonli tarafi hisoblanadi va zimmasiga xodim oldida majburiyatlar oladi (ish haqi to'lash, mehnat muhofazasini ta'minlash va h.k.).

Amaldagi MJtKning 49-moddasi (“Mehnat va mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunchilikni buzish”) dispozitsiyasi tahlil qilinganda, ushbu huquqbuzarlikning subyekti sifatida faqat “mansabdor shaxs” ko'rsatilganligini ko'rishimiz mumkin.

MJtKning 15-moddasiga ko‘ra, mansabdor shaxs tushunchasi tashkiliy-boshqaruv yoki ma‘muriy-xo‘jalik vazifalarini bajaruvchi shaxslarni qamrab oladi [2]. Biroq, ish beruvchi sifatida faoliyat yurituvchi oddiy jismoniy shaxs (masalan, uy xizmatchisini yollagan fuqaro) yuridik ma‘noda “mansabdor shaxs” maqomiga ega emas.

Natijada, quyidagi huquqiy tushunmovchilik yuzaga kelmoqda:

Yuridik shaxs rahbari (mansabdor shaxs) mehnat qonunchiligini buzgan taqdirda (masalan, mehnatni muhofaza qilish qoidalarini), unga nisbatan MJtKning 49-moddasi bo‘yicha ma‘muriy jazo qo‘llaniladi.

Jismoniy shaxs (ish beruvchi) xuddi shunday huquqbuzarlikni sodir etgan taqdirda, u “mansabdor shaxs” hisoblanmaganligi sababli ma‘muriy javobgarlikdan chetda qolmoqda.

Yuqoridagi tahlillardan kelib chiqib, milliy qonunchilikdagi bo‘shliqni to‘ldirish maqsadida O‘zbekiston Respublikasi MJtK 49-moddasi birinchi qismining dispozitsiyasini quyidagi tahrirda bayon etish taklif etiladi:

“Mansabdor shaxs, tashkilot rahbari yoxud jismoniy shaxs tomonidan mehnat va mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonunchilikni buzish, —

bazaviy hisoblash miqdorining besh baravaridan o‘n baravarigacha miqdorda jarima solishga sabab bo‘ladi.”

Ushbu o‘zgartirishning ilmiy-amaliy ahamiyati quyidagilarda namoyon bo‘ladi:

1. Huquqiy aniqlikni ta‘minlash: Qonun matnida subyektlar doirasining aniq ko‘rsatilishi turli xil talqinlarning oldini oladi va huquqni qo‘llash amaliyotini birxillashtiradi.

2. Xodimlar huquqlarini himoya qilish: Ish beruvchining maqomidan (yuridik yoki jismoniy shaxs) qat‘i nazar, xodimning mehnat huquqlari buzilganda davlatning majburlov kuchi ishga tushishi kafolatlanadi.

Xulosa o‘rnida ta‘kidlash lozimki, qonunchilikka taklif etilayotgan mazkur o‘zgartirishlar mavjud huquqiy kolliziyalarni bartaraf etish bilan birga, milliy mehnat huquqi tizimini xalqaro standartlarga to‘liq muvofiqlashtirishga xizmat qiladi. Javobgarlikning muqararligi prinsipining amalda ta‘minlanishi mehnat munosabatlari ishtirokchilarining konstitutsiyaviy huquq va qonuniy manfaatlarini ishonchli himoya qilish kafolatlarini kuchaytiradi. Mazkur takliflar huquqni qo‘llash amaliyotida qonuniylikni mustahkamlash hamda ijtimoiy adolat tamoyillarini qaror toptirishning samarali huquqiy mexanizmini yaratishga xizmat qiladi.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288#-6265448>
2. O‘zbekiston Respublikasining Ma‘muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksi. <https://lex.uz/docs/-97664#-5451089>