

---

## “O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASINING MEHNAT KODEKSINI TASDIQLASH TO‘G‘RISIDA”GI QONUN PREZIDENT TOMONIDAN IMZOLANDI.

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi 2 qism, 7 bo‘lim, 34 bob va 581 moddadan iborat bo‘lib, 2023 yil 30 aprel kundan kuchga kiradi. Yangi tahrirda yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar va ular bilan bevosita bog‘liq ijtimoiy munosabatlarni huquqiy tartibga solishning asosiy prinsiplari etib quyidagilar belgilandi: • mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash; • mehnat erkinligi va majburiy mehnatni taqiqlash; • mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik; • mehnat huquqlari ta‘minlanishining va mehnat majburiyatlari bajarilishining kafolatlanganligi; • xodimning huquqiy holati yomonlashishiga yo‘l qo‘yilmasligi. Xususan, mehnat erkinligi har kimning mehnat qilishga bo‘lgan o‘z qobiliyatlarini tasarruf etish, ularni qonun bilan taqiqlanmagan har qanday shaklda amalga oshirish, mashg‘ulot turini, kasbni va mutaxassislikni, ish joyini hamda mehnat sharoitlarini erkin tanlash huquqini anglatadi. Yangi tahrirdagi mehnat kodeksiga asosan amaldagi mehnat kodeksida muammo bo‘lib turgan bir qancha normalarga yechim berilgan, jumladan “Bir necha kasbda (lavozimda) ishlash, xizmat ko‘rsatish doirasini kengaytirish, ish hajmini ko‘paytirish, vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini mehnat shartnomasida belgilangan ishdan ozod etilmagan holda bajarish” (116-modda) quyidagi tahrirda berilgan. Xodimning roziligi bilan unga ish kunining (smenaning) belgilangan davomiyligi mobaynida xuddi o‘sha ish beruvchida qo‘shimcha haq evaziga mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilgan asosiy ish bilan bir qatorda, asosiy ishidagi kabi aynan o‘sha kasb (lavozim) bo‘yicha yoki boshqa kasb (lavozim) bo‘yicha ham qo‘shimcha ishni bajarish topshirilishi mumkin. Xodimga topshirilayotgan qo‘shimcha ish quyidagilar vositasida bajarilishi mumkin: xodim mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilgan asosiy ishga nisbatan boshqa kasb (lavozim) bo‘yicha qo‘shimcha ishni bajarayotgan hollarda bir necha kasbda (lavozimda) ishlash; xodim asosiy ishidagi ayni o‘sha kasb (lavozim) bo‘yicha qo‘shimcha ishni bajarayotgan hollarda xizmat ko‘rsatish doiralarini kengaytirish yoki ishlar hajmini ko‘paytirish; vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini mehnat shartnomasida belgilangan, asosiy ishidagi ayni o‘sha kasb (lavozim) yoki boshqa kasb (lavozim) bo‘yicha ishdan ozod etilmagan holda bajarish. Xodim ushbu moddaning ikkinchi qismida nazarda tutilgan qo‘shimcha ishni qaysi muddat ichida bajaradigan bo‘lsa, o‘sha muddat, uning mazmuni va hajmi ish beruvchi hamda xodim o‘rtasidagi kelishuv bo‘yicha belgilanadi. Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko‘ra xodim tomonidan qo‘shimcha ishni bajarish muayyan muddatga yoxud nomuayyan muddatga belgilanishi mumkin. Xodimning zimmasiga vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini mehnat shartnomasida belgilangan asosiy ishdan ozod etilmagan holda bajarishni yuklatish vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning o‘rniga ishlash muddati bilan chegaralanadi. Ushbu moddaning ikkinchi qismida nazarda tutilgan qo‘shimcha ishning xodim tomonidan bajarilishi to‘g‘risidagi kelishuvga mehnat shartnomasining taraflari xodimni ishga qabul qilishda yoki xodim tomonidan huddi o‘sha ish beruvchida mehnat faoliyatini amalga oshirish jarayonida erishishi mumkin. Agar xodim tomonidan ushbu modda ikkinchi qismining ikkinchi va uchinchi xatboshilarida nazarda tutilgan qo‘shimcha ish doimiy asosda bajarilishi haqidagi kelishuvga mehnat shartnomasining taraflari xodimni ishga qabul qilish chog‘ida erishgan bo‘lsa, bu mehnat shartnomasida uning qo‘shimcha sharti sifatida ko‘rsatiladi. Agar xodim ushbu ish beruvchida mehnat faoliyatini amalga oshirish jarayonida taraflar ushbu modda ikkinchi qismining ikkinchi va uchinchi xatboshilarida nazarda tutilgan qo‘shimcha ish xodim tomonidan doimiy asosda bajarilishi to‘g‘risida kelishib olgan bo‘lsa, bunday kelishuv mehnat shartnomasiga qo‘shimcha kelishuv tarzida rasmiylashtiriladi. Xodimning ish beruvchi bilan kelishuvga ko‘ra belgilangan muddat mobaynida qo‘shimcha ishni bajarishga roziligi mehnat shartnomasiga o‘zgartishlar kiritilishini talab etmaydi va ish beruvchining buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi. Xodim buyruqning matni bilan tanishtirilishi va rozi bo‘lgan taqdirda uni imzolashi kerak. Vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini asosiy ishdan ozod etilmagan holda bajarishni shtatdagi uning o‘rnini bosadigan, mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikka, mehnat shartnomasiga, mansab yo‘riqnomasiga muvofiq o‘z lavozim majburiyatlariga vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini bajarish kiradigan shaxs zimmasiga yuklatish ish beruvchining buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi, majburiyatlarni vaqtincha bajarish zimmasiga yuklatilayotgan xodimning biror-bir qo‘shimcha roziligini olishni talab etmaydi hamda qo‘shimcha ravishda haq to‘lanmaydi. Uch ish kundan kechiktirmay boshqa tarafni yozma shaklda ogohlantirgan holda xodim qo‘shimcha ishni bajarishni muddatidan oldin rad etish, ish beruvchi esa uni bajarish to‘g‘risidagi topshiriqlarni muddatidan oldin bekor qilish huquqiga ega. Bu qoida ushbu moddaning oltinchi qismida nazarda tutilgan holga nisbatan tatbiq etilmaydi. Mazkur moddaga ko‘ra hozirda davlat tashkilotlarida muammo bo‘lib turgan vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimlarni vazifasini bajarish jarayonida yuzaga kelayotgan tushunmovchiliklarga barham berdi. J.NAZAROV. Toshloq tumani adliya bo‘limi bosh yuristkonsulti