

## **YAKKA TARTIBDAGI MEHNAT SHARTNOMASINI TUZISH TARTIBI VA UNING HUQUQIY XUSUSIYATLARI**

**Ismatillayev Bahodirxon Ibratillaxon o'g'li**

Namangan davlat Universiteti yuridik fakulteti mehnat huquqi magistranti

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada yakka tartibdagi mehnat shartnomasini tuzish tartibi va uning huquqiy xususiyatlari O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi asosida kompleks tahlil qilinadi. Mehnat shartnomasi xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlarning asosiy yuridik asosi sifatida baholanib, uning mazmuni, shakli, majburiy va qo'shimcha shartlari, shuningdek, tuzish bosqichlari yoritiladi. Maqolada O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, mehnatga oid boshqa normativ-huquqiy hujjatlar, sud amaliyoti va ilmiy manbalar tahlil qilinadi. Shu bilan birga, Rossiya, Qozog'iston, Germaniya va Fransiya tajribasi bilan qisqa qiyosiy-huquqiy taqqoslash o'tkazilib, milliy qonunchilikni takomillashtirishga xizmat qiluvchi ayrim ijobiy jihatlar ajratib ko'rsatiladi.

**Kalit so'zlar:** mehnat shartnomasi, yakka tartibdagi mehnat shartnomasi, mehnat huquqi, ish beruvchi, xodim, mehnat kodeksi, mehnat munosabatlari, shartnoma shartlari, qiyosiy-huquqiy tahlil, mehnat nizolari.

## **PROCEDURE FOR CONCLUDING AN INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACT AND ITS LEGAL FEATURES**

**Annotation:** This article comprehensively analyzes the procedure for concluding an individual employment contract and its legal features based on the labor legislation of the

Republic of Uzbekistan. The employment contract is assessed as the main legal basis of labor relations between an employee and an employer, and its content, form, mandatory and additional conditions, as well as the stages of conclusion are covered. The article analyzes the Constitution of the Republic of Uzbekistan, the Labor Code, other normative legal acts on labor, judicial practice and scientific sources. In addition, a brief comparative legal analysis with the experience of Russia, Kazakhstan, Germany and France is carried out, and some positive aspects that serve to improve national legislation are highlighted.

**Keywords:** employment contract, individual employment contract, labor law, employer, employee, labor code, labor relations, contract conditions, comparative legal analysis, labor disputes.

## **ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ЕГО ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ**

**Аннотация:** В данной статье комплексно анализируется порядок заключения индивидуального трудового договора и его правовые особенности на основе трудового законодательства Республики Узбекистан. Трудовой договор оценивается как основная юридическая основа трудовых отношений между работником и работодателем, раскрываются его содержание, форма, обязательные и дополнительные условия, а также этапы заключения. В статье анализируются Конституция Республики Узбекистан, Трудовой кодекс, иные нормативно-правовые акты о труде, судебная практика и научные источники. Кроме того, проводится краткий сравнительно-правовой анализ с опытом России, Казахстана, Германии и Франции, выделяются отдельные положительные аспекты, способствующие совершенствованию национального законодательства.

**Ключевые слова:** трудовой договор, индивидуальный трудовой договор, трудовое право, работодатель, работник, трудовой кодекс, трудовые отношения, условия договора, сравнительно-правовой анализ, трудовые споры.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat munosabatlarini huquqiy jihatdan to'g'ri tashkil etish masalasi davlat va jamiyat oldidagi ustuvor vazifalardan biri hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasida so'nggi yillarda mehnat sohasida keng ko'lamli islohotlar amalga oshirilmoqda, xususan, mehnat qonunchiligining yangilanishi, bandlik sohasini tartibga solishning zamonaviy mexanizmlarini joriy etish, norasmiy bandlikni qisqartirish va xodimlarning mehnat huquqlarini kuchaytirish bo'yicha muhim choralar ko'rilmogda. Mazkur jarayonda yakka tartibdagi mehnat shartnomasi alohida o'rin egallaydi.

Mehnat shartnomasi ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi huquqiy aloqaning markaziy shakli bo'lib, aynan shu hujjat orqali mehnat funksiyasi, ish sharoitlari, ish haqi, dam olish vaqti, mehnatni muhofaza qilish talablari hamda taraflarning o'zaro huquq va majburiyatlari belgilab olinadi. Demak, mehnat shartnomasini tuzish tartibining huquqiy jihatdan puxta tartibga solinganligi nafaqat xodim, balki ish beruvchi manfaatlarini himoyasi uchun ham zarur.

Maqolaning dolzarbligi shundaki, amaliyotda mehnat shartnomasini tuzishda shartlarning noaniq ifodalanishi, yozma shaklga to'liq rioya qilinmasligi, mehnat va fuqarolik-huquqiy shartnomalar o'rtasidagi chegaraning ba'zan chalkashib ketishi, shuningdek, ishga qabul qilishdagi ayrim protsessual kamchiliklar mehnat nizolariga sabab bo'lmoqda. Shu sababli yakka tartibdagi mehnat shartnomasini tuzish tartibi va uning huquqiy xususiyatlarini ilmiy-huquqiy tahlil qilish muhim nazariy va amaliy ahamiyatga ega.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida har kimning mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash huquqi kafolatlangan. Ushbu konstitutsiyaviy qoida mehnat huquqi institutlari, ayniqsa mehnat shartnomasi orqali hayotga tatbiq etiladi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga ko'ra, mehnat shartnomasi xodim bilan ish beruvchi o'rtasida tuziladigan, unga muvofiq xodim muayyan mehnat funksiyasini bajarish, ichki mehnat tartib-qoidalariga rioya etish majburiyatini, ish beruvchi esa mehnat sharoitlarini yaratish va ish haqini o'z vaqtida to'lash majburiyatini oladigan kelishuvdir.

Mazkur ta'rifdan ko'rinadiki, mehnat shartnomasi ikki tomonlama, haq evaziga tuziladigan, davomli xarakterga ega va shaxsiy mehnatga asoslangan huquqiy kelishuvdir. Uning eng muhim belgilaridan biri shundaki, xodim mehnat natijasiga emas, balki mehnat jarayonining o'zini amalga oshiradi. Bu jihat mehnat shartnomasini fuqarolik-huquqiy shartnomalardan farqlashda muhim mezon bo'lib xizmat qiladi.

Mehnat shartnomasining huquqiy mohiyati uch jihatda namoyon bo'ladi. Birinchidan, u mehnat munosabatlarini vujudga keltiruvchi yuridik fakt hisoblanadi. Ikkinchidan, u taraflarning o'zaro huquq va majburiyatlarini individual tarzda belgilaydi. Uchinchidan, u mehnat huquqining himoya funksiyasini amalga oshirish vositasi sifatida xizmat qiladi. Shuning uchun mehnat shartnomasi nafaqat formal hujjat, balki xodimning huquqiy maqomini belgilovchi muhim institutdir.

Yakka tartibdagi mehnat shartnomasi individual xususiyatga ega bo'lib, u bevosita muayyan ish beruvchi va muayyan xodim o'rtasida tuziladi. Mazkur shartnomaning o'ziga xosligi shundaki, unda xodimning mehnat vazifasi, ish joyi, lavozimi, malaka talablari, ish vaqti rejimi, ish haqi miqdori kabi individual shartlar aniq belgilab qo'yiladi.

Yakka tartibdagi mehnat shartnomasi kollektiv shartnomadan farqli ravishda umumiy mehnat sharoitlarini emas, balki muayyan shaxsning mehnat faoliyati bilan bog'liq konkret huquqiy munosabatlarni tartibga soladi. Shu sababli uni tuzishda umumiy qonunchilik

talablaridan tashqari, muayyan ish o'rni, ishlab chiqarish xususiyati va xodimning malakasi hisobga olinadi.

Bundan tashqari, yakka tartibdagi mehnat shartnomasi xodimning shaxsiy mehnati bilan chambarchas bog'liq. Xodim o'z mehnat vazifasini boshqa shaxsga topshira olmaydi. Mazkur holat ham uni fuqarolik-huquqiy pudrat yoki xizmat ko'rsatish shartnomalaridan ajratib turadi. Fuqarolik-huquqiy shartnomalarda, odatda, natija muhim bo'lsa, mehnat shartnomasida mehnat jarayoni, ichki tartibga bo'ysunish va mehnat intizomi alohida ahamiyat kasb etadi.

Mehnat shartnomasini tuzish tartibi mehnat huquqining eng muhim protsessual institutlaridan biridir. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga ko'ra, mehnat shartnomasi, qoida tariqasida, taraflarning o'zaro kelishuvi asosida tuziladi. Bunda ish beruvchi bo'sh ish o'rni bo'yicha zarur hujjatlarni qabul qiladi, nomzodning malakasi va qonunchilikda belgilangan talablar asosida baholashni amalga oshiradi, shundan so'ng shartnoma tuzish masalasi hal etiladi.

Mehnat shartnomasini tuzishning umumiy bosqichlarini quyidagicha tasniflash mumkin:

1. bo'sh ish o'rni mavjudligini aniqlash va nomzodni tanlash;
2. xodim tomonidan zarur hujjatlarni taqdim etish;
3. ish beruvchi tomonidan hujjatlarni tekshirish;
4. mehnat shartlari bo'yicha o'zaro kelishuvga erishish;
5. yozma shaklda mehnat shartnomasini rasmiylashtirish;
6. ishga qabul qilish haqidagi buyruq yoki boshqa ichki hujjatni chiqarish;
7. xodimni ichki mehnat tartib-qoidalari va mehnatni muhofaza qilish talablari bilan tanishtirish.

Mazkur tartibning har bir bosqichi huquqiy ahamiyatga ega. Ayniqsa, xodimdan talab qilinadigan hujjatlar doirasi qonunchilik bilan cheklangan bo'lishi lozim. Amaliyotda ba'zan ish beruvchilar tomonidan ortiqcha hujjatlar talab qilinishi, ayrim hollarda esa ishga qabul

qilishda kamsituvchi mezonlarning qo'llanilishi kuzatiladi. Bu esa mehnat huquqining tenglik va adolat tamoyillariga zid hisoblanadi.

Mehnat shartnomasi yozma shaklda tuzilishi uning huquqiy barqarorligi va isbotlash imkoniyatini ta'minlaydigan muhim talabdir. Yozma shaklning majburiyligi, avvalo, taraflar o'rtasidagi kelishuvning aniq mazmunini belgilashga xizmat qiladi. Agar mehnat shartnomasi yozma shaklda rasmiylashtirilmasa yoki unda muhim shartlar ko'rsatilmasa, keyinchalik nizolar yuzaga kelganda isbotlash murakkablashadi. Zamonaviy mehnat munosabatlari rivojlanishi sharoitida elektron shakldagi mehnat hujjatlari va raqamli kadrlar boshqaruvi tizimlarining joriy etilishi ham dolzarb masalaga aylanmoqda. O'zbekistonda mehnat munosabatlarini raqamlashtirish bo'yicha amalga oshirilayotgan islohotlar elektron ma'lumotlar bazalari va raqamli mehnat hisobi yuritish tizimining rivojlanayotganini ko'rsatadi. Shu nuqtai nazardan, kelajakda elektron mehnat shartnomasi institutini alohida va batafsil tartibga solish zarurati mavjud.

Mehnat shartnomasining mazmuni unda aks etgan shartlar orqali namoyon bo'ladi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga ko'ra, mehnat shartnomasida, odatda, ish joyi, mehnat funksiyasi, lavozim yoki kasb, ish boshlanish sanasi, ish haqi shartlari, ish vaqti va dam olish vaqti rejimi, mehnatni muhofaza qilish bilan bog'liq shartlar kabi asosiy masalalar ko'rsatilishi lozim.

Majburiy shartlar mehnat shartnomasining mohiyatini belgilaydi. Agar ular yetarlicha aniqlikda ifodalanmagan bo'lsa, taraflar o'rtasida mehnat nizolari kelib chiqishi mumkin. Masalan, lavozimning noaniq ko'rsatilishi xodimdan qonunda nazarda tutilmagan vazifalarni talab qilishga olib kelishi ehtimoldan xoli emas.

Qo'shimcha shartlar esa taraflarning kelishuviga ko'ra belgilanadi. Bularga sinov muddati, qo'shimcha ijtimoiy kafolatlar, maxfiylik majburiyati, malaka oshirish shartlari va boshqa holatlar kiradi. Biroq qo'shimcha shartlar xodimning huquqiy holatini qonunchilikda

belgilangan minimal kafolatlardan yomonlashtirmasligi shart. Shu jihatdan, mehnat huquqi imperativ va dispozitiv elementlar uyg'unlashgan soha sifatida namoyon bo'ladi.

Yakka tartibdagi mehnat shartnomasining asosiy subyektlari ish beruvchi va xodim hisoblanadi. Xodimning asosiy majburiyati shartnomada nazarda tutilgan mehnat vazifasini lozim darajada bajarish va ichki mehnat tartibiga rioya etishdan iborat. Shu bilan birga, u o'z vaqtida va to'liq ish haqi olish, xavfsiz mehnat sharoitida ishlash, dam olish, malaka oshirish va mehnat huquqlari buzilgan taqdirda himoya olish huquqiga ega. Ish beruvchining asosiy majburiyatlari esa mehnat qonunchiligi va shartnomaga muvofiq ish sharoitlarini yaratish, mehnatni muhofaza qilish choralarini ko'rish, xodimga o'z vaqtida ish haqi to'lash, ichki hujjatlar bilan tanishtirish hamda mehnat huquqlarini ta'minlashdan iborat. Amaliyotda aynan taraflar huquq va majburiyatlarining aniq belgilanmaganligi ko'plab nizolarni keltirib chiqaradi. Shu sababli mehnat shartnomasi mazmunida ushbu masalalarga alohida e'tibor qaratish zarur.

Yakka tartibdagi mehnat shartnomasini tuzish amaliyotini tahlil qilish shuni ko'rsatadiki, O'zbekistonda mehnat qonunchiligi izchil takomillashib borayotgan bo'lsa-da, huquqni qo'llash amaliyotida bir qator muammolar mavjud. Birinchi muammo — mehnat va fuqarolik-huquqiy shartnomalar o'rtasidagi chegara har doim ham aniq ajratilmasligidir. Ayrim ish beruvchilar xodim bilan mehnat shartnomasi o'rniga xizmat ko'rsatish yoki pudrat shartnomasi tuzish orqali mehnat kafolatlaridan chetlab o'tishga urinadilar. Natijada xodim ijtimoiy himoya, mehnat ta'tili, kasallik varaqasi, mehnatni muhofaza qilish kabi kafolatlardan mahrum bo'lishi mumkin.

Ikkinchi muammo — yozma shakl va shartnoma mazmuniga yetarlicha e'tibor berilmasligidir. Ayrim hollarda mehnat shartnomasi formal hujjat sifatida tuziladi, biroq unda ish joyi, vazifa doirasi, ish haqi tarkibi yoki mehnat rejimi aniq ko'rsatilmaydi. Bu holat keyinchalik taraflar o'rtasida turli talqinlarga sabab bo'ladi.

Uchinchi muammo — ishga qabul qilish jarayonida tenglik tamoyilining to'liq ta'minlanmasligidir. Huquqni qo'llash amaliyotida ba'zan jins, yosh, oilaviy ahvol yoki boshqa omillar asosida yashirin kamsitish elementlari uchrashi mumkin. Vaholanki, mehnat huquqining asosiy tamoyillaridan biri mehnat sohasida teng imkoniyatlarni ta'minlashdan iborat.

Qiyosiy-huquqiy tahlil natijalari ham muhim xulosalar chiqarish imkonini beradi. Masalan, Rossiya Federatsiyasi mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasining yozma shakli va unda aks ettirilishi lozim bo'lgan shartlar batafsilroq yoritilgan. Qozog'iston tajribasida elektron hujjatlashtirish mexanizmlarining rivojlanishi e'tiborga molik. Germaniya va Fransiya huquqida esa xodimning shartnoma shartlari bo'yicha xabardor qilinishi, ish sharoitlarining shaffofligi va bandlik barqarorligini ta'minlashga alohida urg'u beriladi. Ushbu tajribalar O'zbekiston uchun ham muhim nazariy va amaliy ahamiyatga ega. Mazkur tadqiqot asosida yakka tartibdagi mehnat shartnomasini tuzish institutini yanada takomillashtirish maqsadida quyidagi takliflarni ilgari surish mumkin.

Birinchi, mehnat shartnomasining majburiy shartlari ro'yxatini amaliy ehtiyojlardan kelib chiqib yanada aniqlashtirish lozim. Xususan, mehnat funksiyasi, vazifa doirasi, ish haqi tarkibi, rag'batlantirish to'lovlari va ish rejimi aniq ifodalangan bo'lishi kerak.

Ikkinchi, elektron mehnat shartnomasi institutini mehnat qonunchiligida alohida normativ asosda mustahkamlash maqsadga muvofiq. Bu nafaqat hujjat aylanishini yengillashtiradi, balki shaffoflik va hisobdorlikni ham oshiradi.

Uchinchi, mehnat va fuqarolik-huquqiy shartnomalarni farqlash mezonlarini amaliyot uchun yanada aniqroq ishlab chiqish zarur. Bu borada Oliy sud tushuntirishlari yoki vakolatli organlarning metodik tavsiyalari muhim ahamiyat kasb etishi mumkin.

To'rtinchidan, ishga qabul qilish jarayonida kamsitishga yo'l qo'ymaslik bo'yicha nazorat mexanizmlarini kuchaytirish lozim. Xususan, ish beruvchilar uchun mehnat huquqi bo'yicha muntazam tushuntirish ishlari va monitoring tizimlari joriy etilishi foydali bo'ladi.

Beshinchidan, kadrlar bo'limlari va ish beruvchilar uchun namunaviy mehnat shartnomalarining zamonaviy, amaliyotga mos shakllarini ishlab chiqish va tavsiya etish maqsadga muvofiq. Bu shartnoma tuzishdagi xatolarni kamaytiradi va huquqni qo'llash amaliyotini birxillashtirishga yordam beradi.

Xulosa qilib aytganda, yakka tartibdagi mehnat shartnomasi mehnat munosabatlarining vujudga kelishi, o'zgarishi va amalga oshirilishida markaziy huquqiy vosita hisoblanadi. U xodim va ish beruvchi o'rtasidagi individual mehnat aloqalarining mazmunini belgilab, mehnat huquqlarining amalda ta'minlanishiga xizmat qiladi. Shu bois mehnat shartnomasini tuzish tartibi va uning huquqiy xususiyatlarini chuqur o'rganish nazariy jihatdan ham, amaliy jihatdan ham muhimdir.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi mehnat shartnomasini tuzishning asosiy qoidalarini belgilab bergan bo'lsa-da, amaliyotda yozma shaklga rioya qilish, majburiy shartlarni aniq ifodalash, mehnat va fuqarolik-huquqiy shartnomalarni to'g'ri farqlash hamda ishga qabul qilishdagi tenglik tamoyilini to'liq ta'minlash bilan bog'liq muammolar mavjud.

Xorijiy davlatlar tajribasi tahlili esa mehnat shartnomasi mazmunini aniqlashtirish, elektron shakllarni joriy etish va xodimning xabardorlik darajasini oshirish borasida O'zbekiston uchun foydali yo'nalishlarni ko'rsatadi. Shu nuqtai nazardan, mehnat shartnomasi institutini takomillashtirish bo'yicha normativ-huquqiy va tashkiliy choralarni kuchaytirish zarur.

Demak, yakka tartibdagi mehnat shartnomasini tuzish tartibini takomillashtirish mehnat huquqlarini samarali himoya qilish, mehnat munosabatlarida shaffoflikni ta'minlash va mehnat nizolarining oldini olishning muhim omillaridan biri bo'lib qoladi.

**Foydalanilgan adabiyotlar:**

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi
2. Авезова, Элеонора. "Ўзбекистон Республикасида давлат фуқаролик хизматига қабул қилишни ҳуқуқий тартибга солиш." Scienceproblems. uz 3.1 (2023): 78-86
3. S. Malikov "Konstitutsiya - mehnat huqining asosi va ish haqi saqlanmagan holda beriladigan ta'tillarning o'ziga xos jihatlari" Yosh olimlar ilmiy-amaliy konferensiyasi in-academy.uz/index.php/yo
4. M.X.Turdaxunov Mehnat qonunchiligida xodimni ishga tiklashning huquqiy asoslari // EJLFAS. 2024. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mehnat-qonunchiligida-xodimni-ishga-tiklashning-huquqiy-asoslari> (дата обращения: 16.01.2026).
5. Usmanova M.A., Sarimsoqova G.K., Ismoilov Sh.A., Isroilov B., Raximberganova B.D., Teshayev N. Mehnat huquqi. Darslik. Toshkent - 2018.
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining mehnat va bandlik sohasiga oid farmon va qarorlari.
7. Gusov K.N. Trudovoe pravo Rossii.
8. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Kurs trudovogo prava.
9. Tolkunova V.N. Trudovoe pravo.