

MEHNAT QONUNCHILIGI TATBIQ ETILMAYDIGAN
SHAXSLAR BOR. ULAR KIMLAR?

Farrux Majidov Abdurauf o'g'li

Toshkent davlat yuridik universiteti

Xalqaro huquq va qiyosiy huquqshunoslik fakulteti

1-bosqich talabasi

E-mail: farruxmazhidov818@gmail.com

Annotatsiya: Maqola "Mehnat qonunchiligi tatbiq etilmaydigan shaxslar" mavzusiga bag'ishlangan bo'lib, unda mehnat qonunchiligining qaysi hollarda va kimlarga tatbiq qilinmasligi to'g'risidagi masalalar ko'rib chiqiladi. Maqolada mehnat huquqiga doir normativ hujjatlar, ishchi va ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlar, shuningdek, ayrim shaxslar yoki guruhlarining mehnat qonunchiligidan chetlatilishi sabablari tahlil etiladi. Maqolada bu shaxslarning huquqiy holati, ularning mehnatga bo'lgan munosabatlari, shuningdek, bu holatlarning iqtisodiy va ijtimoiy oqibatlarini tahlil qilinadi.

Kalit so'zlar: Mehnat qonunchiligi, normativ hujjatlar, ishchi va ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlar

Avvalo, mehnat qonunchiligi bu nima ekanligiga to'xtalib o'tsak, mehnat qonunchiligi – bu ishchi va ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlarni tartibga soluvchi qonun va me'yoriy hujjatlar tizimi. Ushbu qonunlar ishchilarning huquq va majburiyatlarini himoya qilish, xavfsiz ish sharoitlarini ta'minlash, mehnatga haq to'lash va ijtimoiy kafolatlarni belgilashga qaratilgan. Shuningdek, mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari individual mehnat munosabatlarini ham, jamoaviy mehnat munosabatlarini ham tartibga soladi; u mehnatdagi asosiy erkinlik va huquqlarni himoya qiladi. Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari har qanday mamlakat iqtisodiyoti va muvozanatli rivojlanishga erishish uchun muhim ahamiyatga ega bo'lib, iqtisodiy samaradorlikni va aholi farovonligini oshirishga xizmat qiladi. Mehnat qonunchiligi ijtimoiy adolatni ta'minlash bilan birga, iqtisodiyotning barqaror rivojlanishiga ham hissa qo'shadi. Biroq, O'zbekiston qonunchiligida ba'zi shaxslar va faoliyat turlariga nisbatan ushbu qonun tatbiq etilmaydi yoki cheklangan tarzda qo'llaniladi. O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligi ayrim shaxslarga tatbiq etilmasligining huquqiy asoslari mavjud. Bunga huquqiy tartib, shaxslar faoliyatining xususiyatlari yoki ularning ish munosabatlari o'ziga xos bo'lganligi sabab bo'ladi:

-Qonunchilikda umumiy qoida va istisnolarning mavjudligi;

Mehnat kodeksi – xodimlar, ish beruvchilar va davlat manfaatlarining

muvozanatini ta'minlash hamda ularni muvofiqlashtirish asosida yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladi. Ushbu kodeks barcha ishchi va xodimlarning huquqlarini himoya qilish uchun ishlab chiqilgan bo'lsa-da, ba'zi holatlarda boshqa maxsus qonunlar yoki normativ-huquqiy hujjatlar ustunlikka ega bo'ladi. Shunday qilib, ayrim toifalar uchun ish tartib-qoidalari mehnat qonunchiligidan tashqarida qoladi. Bunday istisnolar ko'pincha xalqaro tajribaga asoslanib qo'llaniladi.

-Shaxslarning o'z faoliyati bilan bog'liq mustaqilligi;

Ba'zi shaxslar mustaqil ravishda ishlashlari yoki turli huquqiy rejimlarga rioya qilishlari sababli mehnat qonunchiligi ularga nisbatan tatbiq etilmaydi. Ularning faoliyati quyidagi sabablarga ko'ra qonunchilikdan chetda qoladi:

-Ish vaqti nazorat qilinmaydi;

O'zi uchun ishlovchi tadbirkorlar yoki hunarmandlar qaysi vaqtda ishlashlarini o'zlari belgilashadi va bu davlat tomonidan tartibga solinmaydi.

-Shaxsiy va ijtimoiy munosabatlarning ustuvorligi;

Ba'zi holatlarda mehnat munosabatlari oila ichidagi yoki yaqin doiralardagi shaxslar orasida yuzaga keladi. Masalan: oilaviy biznesda ishlayotgan oila a'zolari o'zaro kelishuv orqali munosabatlarni hal qiladi va mehnat qonunlariga ehtiyoj sezilmaydi.

-Xalqaro va diplomatik xizmatlar;

Chet davlatlar elchixonalarida, xalqaro tashkilotlar yoki xorijiy kompaniyalarning O'zbekistondagi vakolatxonalarida ishlayotgan xodimlarga O'zbekiston mehnat qonunchiligi cheklangan miqyosda tatbiq etiladi. Bunday sharoitlarda xalqaro huquq normalari va diplomatik kelishuvlar ustuvor bo'ladi.

O'zbekiston Respublikasida mehnat munosabatlari O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, xalqaro me'yorlar va boshqa qonun hujjatlari bilan tartibga solinadi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 11-moddasiga muvofiq, Mehnat to'g'risidagi qonunchilik quyidagi shaxslarga nisbatan (agar ular ushbu Kodeksda belgilangan tartibda bir vaqtning o'zida ish beruvchilar yoki ularning vakillari sifatida ish yuritmasa) tatbiq etilmaydi:

muddatli harbiy xizmatni o'tayotgan harbiy xizmatchilarga;

Muddatli harbiy xizmat – bu davlat oldidagi muddatli majburiyatni bajarishning bir shakli sifatida e'tirof etiladi. Mehnat faoliyati esa iqtisodiy manfaat bilan bog'liq bo'lib, odatda, shaxsiy daromad va mehnat sharoitlarini ta'minlashga yo'naltiriladi. Harbiy xizmatchilarga nisbatan alohida qonuniy tartib tatbiq etiladi. Harbiy xizmatga oid huquqiy masalalar O'zbekiston Respublikasining „Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida“ gi Qonuni bilan tartibga solinadi. Harbiy xizmatni o'tayotgan shaxslar mehnat shartnomasi asosida ishlashmaydi, balki davlat majburiyati sifatida xizmat o'taydilar

tashkilotlarning kuzatuv kengashlari a'zolariga;

Kuzatuv kengashi a'zolari tashkilot faoliyatini nazorat qilish strategik qarorlar qabul qilishda ishtirok etadi. Ular xodim sifatida emas, balki boshqaruv organi sifatida ish yuritadilar. Mehnat qonunchiligi esa, asosan, ishchi-xodim va ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlarni tartibga soladi.

mazkur tashkilotning xodimlari bo'lmagan taftish komissiyalari a'zolariga (taftishchilarga);

Taftish komissiyasi tashkilotning moliyaviy va xo'jalik faoliyatini mustaqil ravishda nazorat qiladi va ularning faoliyati ichki nazoratni amalga oshirishga qaratilgan bo'lib, bu lavozim doimiy ishga tenglashtirilmaydi. Shu sababli ular ishchi-xodim maqomiga ega emas.

fuqarolik-huquqiy xususiyatga ega shartnomalar asosida ishlarni bajarayotgan (xizmatlar ko'rsatayotgan) shaxslarga;

Fuqarolik-huquqiy shartnomalar mehnat munosabatlaridan farq qiladi. Bu turdagi shartnomalar O'zbekiston Respublikasining Fuqarolik kodeksi bilan tartibga solinadi va unda taraflar teng huquqiy subyektlar sifatida ishtirok etadilar. Mehnat qonunchiligi esa ish beruvchi va xodim o'rtasidagi mehnat munosabatlarini tartibga soladi.

agar qonunda belgilangan bo'lsa, boshqa shaxslarga nisbatan ham qo'llanilishi mumkin.

Agar shaxsiy mehnatdan foydalanish bilan bog'liq bo'lgan munosabatlar fuqarolik-huquqiy xususiyatga ega shartnoma asosida yuzaga kelgan bo'lsa, biroq keyinchalik ushbu Kodeksda yoki boshqa qonunlarda belgilangan tartibda yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar deb e'tirof etilgan bo'lsa, bunday munosabatlarga nisbatan mehnat to'g'risidagi qonunchilik va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlar qoidalari qo'llaniladi. Bu toifalar, odatda, o'ziga xos huquqiy tartibga ega bo'lib, ularning mehnat sharoitlari davlat qonunlari va boshqa qonunlar bilan tartibga solinadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi <https://lex.uz/docs/-6445145>
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>