

ЎРИНДОШЛИК АСОСИДА ИШЛОВЧИ ШАХСЛАРНИНГ МЕҲНАТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ

Султонов Жасур Рустам ўғли

*Адлия вазирлиги ҳузуридаги
Қонунчиликни таҳлил қилиш ва
тартибга солиш таъсирини баҳолаш
институтини Етакчи маслаҳатчиси*

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ, ўриндошлик асосида ишлаш ходимнинг асосий ишидан бўш вақтида алоҳида меҳнат шартномаси асосида бошқа мунтазам ҳақ тўланадиган ишни бажаришидир. Демак, ўриндошлик меҳнат муносабатларининг мустақил тури бўлиб, у асосий меҳнат шартномасидан алоҳида ҳуқуқ ва мажбуриятларни вужудга келтиради. Шу боис ички ўриндошликда ҳам ходим билан алоҳида меҳнат шартномаси тузилиши қонунчиликда бевосита назарда тутилган.

Меҳнат кодекси ўриндошликни ички ва ташқи шаклларга ажратади. Ички ўриндошликда ходим бир иш берувчида икки хил меҳнат шартномаси асосида фаолият юритса, ташқи ўриндошликда бошқа иш берувчи билан мустақил меҳнат муносабатларига киришади. Бу ёндашув меҳнат муносабатларининг шаффофлигини таъминлаш, иш вақтини тўғри ҳисобга олиш ҳамда ҳар бир меҳнат шартномаси бўйича ҳуқуқ ва мажбуриятларни аниқ белгилашга хизмат қилади.

Шу билан бирга, қонун чиқарувчи ўриндошлик ҳуқуқини мутлақ ҳуқуқ сифатида эмас, балки муайян чекловлар билан кафолатлайди. Меҳнат кодексининг 433-моддасига кўра, қуйидаги ҳолларда ўриндошлик асосида ишлашга йўл қўйилмайди:

- ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларга;
- агар ўриндошнинг асосий иши ноқулай меҳнат шaroитлари билан боғлиқ бўлса шундай шaroитлардаги ишларда ишлашга (бундан соғлиқни сақлаш тизими ташкилотлари ходимлари мустасно);
- қонунчиликда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сон қарори билан тасдиқланган Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низомга кўра, қуйидаги шахсларга ўриндошлик асосида ишлашга йўл қўйилмайди:

• автомобиль таъминоти хавфсизлигини таъминлаш хизматининг ишчиси (мутахассиси) сифатида;

• Ўзбекистон Республикаси Президенти Администрацияси, Бош вазир котибияти ва Бош вазир ўринбосарлари котибиятлари ходимлари (техник ва хизмат кўрсатувчи ходимлардан ташқари), давлат бошқаруви органлари раҳбарлари, уларнинг ўринбосарлари ва таркибий бўлинмалар бошлиқлари;

• вилоятлар, туманлар ва шаҳарлар ҳокимлари ва уларнинг ўринбосарлари;

• бир-бирига бўйсунувчи ёки бир-бирининг назоратидаги ташкилотларда давлат бошқаруви органлари мутахассислари - соғлиқни сақлашни бошқариш органларида банд бўлган врачлар ва таълимни бошқариш органларида банд бўлган ўқитувчилар бундан мустасно;

Бундай чекловларнинг мақсади фуқаронинг меҳнат қилиш ҳуқуқини чеклаш эмас, балки унинг ҳаёти ва соғлиғини муҳофаза қилишдир.

Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги **низом** мулкчиликнинг барча шаклларидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда меҳнат шартномасига мувофиқ ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишловчи жисмоний шахслар – Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек хорижий фуқаролар ва фуқаролиги бўлмаган шахсларнинг меҳнат муносабатларини тартибга солиш қоидаларини белгилаб берган.

Ўриндошлик асосида ишга қабул қилиш ходим ва иш берувчи ўртасида алоҳида **меҳнат шартномасини тузиш** орқали (Меҳнат кодекси 435-модда) амалга оширилади ҳамда иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Ходим асосий иш жойида ишлаётган ташкилотнинг ўзида қўшимча ишни бажарадиган бўлса ҳам, ички ўриндошлик учун алоҳида меҳнат шартномаси тузилади. Бунда ходим қонунчиликда тақиқланмаган ҳолларда бир ёки бир нечта иш берувчи билан ўриндошлик асосида меҳнат шартномаси тузиши мумкин. Меҳнат шартномасида ишнинг ўриндошлик асосида бажарилиши алоҳида кўрсатилиши лозим.

Ўриндошлик институтида энг муҳим масалалардан бири **иш вақтини белгилаш** ҳисобланади. Қонунчиликка кўра, ўриндошлик бўйича иш вақти тегишли тоифадаги ходим учун белгиланган иш вақти нормасининг ярмидан ошмаслиги (Меҳнат кодекси 437-модда) лозим. Масалан, ҳафталик иш вақти **нормаси 40 соат** бўлган ходим ўриндошлик асосида одатда ҳафтасига **20 соатдан ортиқ** ишлаши мумкин эмас.

Мисол учун, ходим мактабда **бухгалтер** лавозимида асосий иш жойида ҳафтасига **40 соат** иш вақти нормасига мувофиқ меҳнат қилади. Мазкур

ходим қўшимча равишда бошқа таълим муассасасида **ўриндошлик асосида аудитор** лавозимида ҳафтасига **18 соат** ишлайди. Ушбу ҳолатда ўриндошлик асосида бажарилаётган ишнинг давомийлиги ҳафталик иш вақти нормасининг ярмидан (20 соатдан) ошмаганлиги сабабли, у меҳнат тўғрисидаги қонунчилик талабларига мувофиқ ҳисобланади.

Мазкур чеклов меҳнат қилиш ҳуқуқини чеклаш эмас, балки ходимнинг дам олиш ҳуқуқини таъминлаш ҳамда ортиқча меҳнат юкламасининг олдини олишга қаратилган. Шу билан бирга, асосий иш жойида меҳнат мажбуриятларидан озод бўлган кунларда ходимнинг ўриндошлик асосида тўлиқ иш куни ишлашига рухсат этилгани меҳнат муносабатларига зарур даражадаги мослашувчанликни таъминлайди. Хорижий давлатлар тажрибасида ҳам ўриндошлик асосида ишлаш муносабатларини тартибга солишга қаратилган турли талаб ва мажбуриятлар белгиланган.

Мисол учун, **Буюк Британияда** ходимнинг бир нечта иш жойига эга бўлиши мумкин. Бунда барча иш жойларидаги иш вақти биргаликда ҳисобланиб, одатда ўртача ҳафталик иш вақти **48 соатдан ошмаслиги** керак. Фақатгина ходимнинг аризасига кўра ушбу соатлар узайтирилиши мумкин (**opting out** деб номланади, денгиз ва авиакомпания ходимлари бундан мустасно).

Нидерландияда ходимларнинг меҳнат қилиш нормалари алоҳида **Иш соатлари акти** (*Arbeidstijdenwet*) билан тартибга солинган. Унга кўра, ходимларнинг умумий иш вақти кунига 12 соатгача, ҳафтасига эса 60 соатгача меҳнат фаолияти билан шугулланиши мумкин.

Мисол учун, **Францияда** ходимлар бир вақтнинг ўзида бир нечта иш жойида фаолият юритиши мумкин. Бироқ бунда ходим иш берувчига нисбатан **содиклик мажбуриятига** (*Obligation de loyauté*) риоя қилиши ва иш берувчининг фаолиятига рақобат қилувчи бошқа фаолият билан шугулланмаслиги лозим.

Амалдаги қонунчиликка кўра, ўриндошлик бўйича ишлашда **меҳнатга ҳақ тўлаш** ҳам адолатлилик принципига асосланган. Иш ҳақи ишланган вақт, бажарилган иш ҳажми ёки меҳнат шартномасида назарда тутилган бошқа шартларга мувофиқ ҳисобланади. Масалан, ходим ярим ставкада ишласа, иш ҳақи ишлаган вақтига мутаносиб ҳисобланади. Агар унга муайян иш ҳажми ёки натижа бўйича топшириқ берилган бўлса, иш ҳақи ҳақиқатда бажарган иши учун тўланиши мумкин.

Мисол учун, ўриндошлик асосида ишловчи тикувчи ҳар бир тайёрлаган маҳсулоти учун ҳақ олади. Бир дона маҳсулот учун 20 минг сўм белгиланган. Агар у бир ойда 100 та маҳсулот тайёрласа, унга 2 млн сўм иш ҳақи

тўланади. Бу ҳолатда иш ҳақи ишлаган соатга эмас, бажарилган иш натижасига қараб белгиланади.

Айрим ҳудудларда ишлаш шароитига қараб иш ҳақиға **туман коэффицентлари** қўлланилади. Бундай ҳудудларда ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимнинг иш ҳақи ҳам ушбу коэффицентлар ҳисобга олинган ҳолда тўланади. Шунингдек, ўриндош ходимга тўланадиган иш ҳақи қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори асосида ҳисобланган суммадан кам бўлмаслиги керак. Лекин бу ерда ходимнинг ўриндошлик бўйича ишлаган вақти ёки бажарган иш ҳажми ҳисобга олинади. Масалан, ходим тўлиқ иш вақти эмас, ярим ставкада ишласа, энг кам иш ҳақи ҳам ишлаган вақтига мутаносиб равишда ҳисобланади.

Мисол учун, ходим асосий иш жойидан ташқари яна бошқа ташкилотда ўриндошлик асосида 0,5 ставкада ишлайди. Яъни у тўлиқ иш вақтининг 50 фоизини ишлайди.

Бундай ҳолатда ўриндошлик бўйича унинг иш ҳақининг энг кам миқдори қуйидагича ҳисобланади:

$$1\,360\,000\text{ сўм}^1 \times 50\% = 680\,000\text{ сўм.}$$

Демак, ходим ой давомида белгиланган 0,5 ставка бўйича тўлиқ ишлаган бўлса, унга камида 680 000 сўм иш ҳақи ҳисобланиши керак.

Яъни, ўриндош ходим тўлиқ ставкада ишламаса, унга 1 360 000 сўм тўлиқ миқдорда ҳақ тўланиши шарт эмас. Энг кам иш ҳақи унинг амалдаги иш вақти ёки ставкасига мутаносиб равишда ҳисобланади.

Ходимнинг **ўртача иш ҳақи** ҳисобланганда асосий иш жойидаги иш ҳақи ва ўриндошлик бўйича оладиган иш ҳақи бир-бирига қўшиб юборилмайди, балки **алоҳида** ҳисобланади.

Меҳнат кодекси ўриндошларга йиллик **меҳнат таътили бериш** (Меҳнат кодекси 439-модда) тартибини ҳам алоҳида қайд этган. Унга кўра, ўриндошликдаги таътил асосий иш жойидаги таътил билан бир вақтда берилади. Бу қоида ходимнинг ҳақиқий дам олиш ҳуқуқини таъминлаш нуқтаи назаридан муҳим аҳамиятга эга. Акс ҳолда, ходим бир иш жойида таътилда бўлиб, иккинчисида меҳнат қилишга мажбур бўлиши мумкин. Асосий иш жойи бўйича йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги ўриндошлик асосидаги ишдаги меҳнат таътилининг давомийлигидан кўп бўлган ҳолларда, иш берувчи ўриндошнинг илтимосига кўра унга ўриндошлик асосидаги ишдаги йиллик меҳнат таътилидан ташқари асосий ишидаги йиллик меҳнат таътили ва ўриндошлик асосидаги

¹ 2026 йил 1 сентябрдан МХТЭК миқдори 1 млн 360 минг сўмни ташкил этади.

ишнинг йиллик меҳнат таътили давомийлиги ўртасидаги фарқни ташкил этувчи кунларга иш ҳақи сақланмайдиган таътил ҳам бериши шарт.

Мисол учун, ходимнинг асосий иш жойидаги йиллик меҳнат таътили 27 кун, ўриндошлик асосидаги иш жойида эса 21 кун бўлса, ўриндошлик иш берувчи 6 кунлик ҳақ тўланадиган таътилга қўшимча равишда ходимнинг илтимосига кўра 6 кун иш ҳақи сақланмайдиган таътил бериши шарт. Натижада ходим ҳар икки иш жойида ҳам бир вақтда 27 кун дам олади.

Таъкидлаш лозимки, ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низомга илова шаклида **Ўриндошлик асосида ишлаш ҳисобланмайдиган ишлар рўйхати** тасдиқланган. Гарчи қўшимча меҳнат фаолияти бўлса-да, ушбу рўйхатда назарда тутилган қуйидаги ишлар ўриндошлик асосидаги ишлар деб **ҳисобланмайди**:

1) илмий фаолиятни ёки ўқитувчилик фаолиятини амалга ошириш, агар бундай фаолият асосий иш жойи бўйича бажариладиган иш ҳисобланмаса;

2) улар учун муаллифлик гонорари сифатида ҳақ тўланадиган фан, адабиёт ва санъат асарлари яратиш;

3) ходим томонидан, асосий ишдан ташқари, ўша ташкилотнинг ўзида штат лавозимини эгалламасдан бошқа ишни бажариш;

4) муаллифлик гонорари шаклида ҳақ тўланадиган адабий иш, шу жумладан алоҳида асарларни таҳрир, таржима қилиш ва уларга тақриз ёзиш бўйича ишлар;

5) меҳнатга бир марта ҳақ тўланган ҳолда техник, тиббий, бухгалтерия, ҳуқуқий ва бошқа экспертиза (маслаҳат бериш);

6) умумтаълим мактаблари, ихтисослаштирилган ўқув-тарбия муассасалари, мактабдан ташқари таълим муассасалари ўқитувчилари ва бошқа педагог ходимлари (раҳбарларидан ташқари) ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари ҳамда меҳнат ҳақи тўлаш бўйича уларга тенглаштирилган бошқа таълим муассасаларининг ўқитувчилари ва мастерлари, таълим муассасаларидаги концертмейстерлар ва аккомпаниаторлар, мактабгача таълим муассасалари ва «Меҳрибонлик» уйлари педагог ходимларининг (раҳбарларидан ташқари) айнан шу муассасада белгиланган меҳнат нормасидан ортиқ бўлган, лекин ушбу иш тури бўйича иш вақти нормал давомийлигининг 50 фоизидан кўп бўлмаган иши;

Мисол учун, мактаб ўқитувчисининг асосий иш нормаси ҳафтасига 18 соат бўлса, у шу мактабнинг ўзида яна 9 соатгача (50 фоиздан кўп эмас) қўшимча дарс бериши мумкин. Бу қонунчиликка мувофиқ ўриндошлик ҳисобланмайди.

7) соғлиқни сақлаш муассасаларида ойига 24 соатдан ортиқ бўлмаган ҳажмда, меҳнатга бир марта ёки соатбай ҳақ тўланган ҳолда, тиббиёт маслаҳатчилари вазифаларини бажариш;

8) илмий-тадқиқот муассасаларида ва олий таълим муассасаларида ушбу таълим муассасалари штатида турмаган илмий ходимлар томонидан докторант ва мустақил изланувчиларга раҳбарлик қилиш (*илмий раҳбарлик*);

9) ходим томонидан сиёсий партиялар, касаба уюшмалари ва жамоат бирлашмалари марказий ва ҳудудий органларининг сайлаб қўйиладиган лавозимларида раҳбар ходим;

10) жамоатчилик асосида бажариладиган ишлар (*кўнгилли равишда жамоат тадбирларида иштирок этиши*).

Юқоридаги ходимлар тоифаси ўриндошлар деб ҳисобланмайди ҳамда улар билан мазкур ишлар бўйича меҳнат шартномаси тузиш талаб этилмайди. Одатда, улар билан иш бажариш ёки хизмат кўрсатиш ҳақидаги шартномалар тузилади.

Сўнгги йилларда меҳнат муносабатларини **рақамлаштириш** жараёнлари ўриндошлик институтига ҳам таъсир кўради. Хусусан, давлат органлари ишга қабул қилишда айрим маълумотларни ходимдан талаб қилиш ўрнига идоралараро ахборот тизимлари орқали мустақил равишда олиш тизими йўлга қўйилган.

Ривожланган давлатлар амалиётида меҳнат муносабатларини рақамлаштириш, хусусан, уларни электрон ахборот тизимлари орқали расмийлаштириш ва юритиш механизмлари кенг қўлланилмоқда.

*Масалан, Эстонияда меҳнат муносабатлари ҳақидаги маълумотларни қайд этиш учун **Employment Register (Töötamise register)** ташкил этилган бўлиб, ушбу реестрни Солиқ ва божхона департаменти юритади. Барча жараёнлар шахснинг биргина ЖШШИР рақами орқали амалга оширилади. Шунингдек, иш берувчилар **мобил илова орқали** меҳнат муносабатларини вужудга келтириши ёки ходимнинг розилиги асосида бекор қилиши мумкин.*

*Сингапурда барча ходимлар, шу жумладан **ўриндошлик** асосида ишлаётган шахслар бўйича алоҳида **меҳнат маълумотларини** юритилади. Иш берувчи бунда ходимнинг ишга қабул қилинган ва бўшаган санаси, иш вақти, таътиллари, иш ҳақи, устама ва бошқа тўловлар, ушлаб қолишлар, ишдан ташқари иш вақти каби маълумотларни сақлаши шарт. Яъни, ходимнинг турли иш берувчилар билан тузган меҳнат шартномалари, иш ҳақи ва ижтимоий сугурта маълумотлари ўзаро боғланган **рақамли инфратузилма** орқали бошқарилади.*

Хулоса қилиб айтганда, ўриндошлик институти меҳнат бозорининг мослашувчанлигини таъминловчи муҳим ҳуқуқий воситадир. Ўриндошликка оид муносабатларни ҳуқуқий тартибга солишда ходимнинг асосий иш жойидаги меҳнат ҳуқуқлари, иш берувчининг манфаатлари, меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари, иш вақти ва дам олиш вақтига риоя этилиши, шунингдек, манфаатлар

тўқнашуви ва тижорат сирларини ҳимоя қилиш каби масалаларни ҳам инобатга олиш муҳим аҳамият касб этади.

Бугунги кунда меҳнат муносабатлари ўзгариб бораётгани сабабли, ўриндошликка бўлган ёндашув ҳам замонавий меҳнат бозори талабларига мослашиши лозим. Айниқса, рақамли технологияларнинг ривожланиши бир вақтнинг ўзида бир нечта иш жойида меҳнат қилаётган ходимларни ҳисобга олиш ва уларнинг меҳнат муносабатларини расмийлаштиришни анча осонлаштирмоқда. Шу сабабли ўриндошликни ортиқча чеклашдан кўра, уни аниқ ва қулай тартибда расмийлаштириш, ходимларнинг ҳуқуқларини кафолатлаш ва тегишли маълумотларни рақамли тизимларда юритиш муҳим аҳамиятга эга.

Фойдаланилган манбалар

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси
2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 18.10.2012 йилдаги “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги 297-сон қарори
3. Бошқа интернет манбалари:

Буюк Британия Ҳукуматининг расмий веб сайти:

<https://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours/weekly-maximum-working-hours-and-opting-out>

Франция меҳнат кодекси рақамли хизмати:

<https://code.travail.gouv.fr/fiche-service-public/a-quelles-conditions-un-salarie-peut-il-cumuler-plusieurs-emplois?q=dur%C3%A9e+maximale+de+travail>

Эстония Солиқ ва божхона қўмитаси сайти:

<https://www.emta.ee/en/business-client/registration-business/employment-register>