

Yakka tartibdagi tadbirkorlarda yollanib ishlaydigan xodimlar mehnatining o‘ziga xos jihatlari

Dilshod Abror o‘g‘li Yo‘ldoshev
dilshodyoldoshev113@gmail.com
Toshkent davlat yuridik universiteti

Annotatsiya: Mamlakatimizda olib borilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning negizi mehnat munosabatlarini demokratik, insonparvarlik va adolat tamoyillariga asoslangan holda, huquqiy tartibga solish hamda jamiyatimiz a‘zolari uchun munosib turmush tarzini yaratishga qaratilgan. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi mehnat munosabatlarini huquqiy jihatdan tartibga soluvchi asosiy normativ-huquqiy hujjatdir. Xususan, bosh qomusimiz O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida keltirilganidek “har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko‘rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalani huquqiga ega” ekanligini yana bir bor tasdiqlovchi va mehnatga oid ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi huquqiy normalar o‘rnatilgan. Xususiy tadbirkorlik rivojlanib borishi bilan O‘zbekistonda yakka tartibdagi tadbirkorlarda yollanib ishlaydigan xodimlarning mehnatini tartibga solish alohida muhim ahamiyat kasb etib bormoqda. Negaki, so‘nggi yillarda Prezidentimiz Sh.Mirziyoyev tomonidan tadbirkorlik va yakka tartibdagi tadbirkorlar uchun yangi miqyosdagi imkoniyatlar eshigi ochib berildi. Mehnat Kodeksining VI bo‘lim 2 bobi yakka tartibdagi tadbirkorlarda yollanib ishlovchi xodimlar mehnat faoliyatini huquqiy jihatdan tartibga solishga bag‘ishlanadi. Mehnat Kodeksi va boshqa mehnatga oid normativ-huquqiy hujjatlar yakka tartibdagi tadbirkorlarda yollanib ishlovchi xodimlar mehnat faoliyati sohasini to‘liq ravishda qamrab olmagan bo‘lib, qonunchilikda ayrim izoh talab etadigan jihatlari ham mavjud.

Kalit so‘zlar: yakka tartibdagi tadbirkor, yollanib ishlovchi xodim, YaTT, mehnat shartnomasi, mehnat ta‘tili, ish vaqti, jismoniy shaxs, tadbirkorlik

Peculiar aspects of the work of employees employed by individual entrepreneurs

Dilshod Abror o‘g‘li Yuldashev
dilshodyoldoshev113@gmail.com
Tashkent State Law University

Abstract: The basis of socio-economic reforms carried out in our country is aimed at legal regulation of labor relations based on the principles of democracy, humanity and justice, as well as creating a decent lifestyle for members of our society. The Labor Code of the Republic of Uzbekistan is the main regulatory legal document that legally regulates labor relations. In particular, our General Assembly once again confirms that “every person has the right to work, freely choose a profession, work in fair working conditions and be protected from unemployment in accordance with the law” as stated in Article 37 of the Constitution of the Republic of Uzbekistan and regulates social relations related to work. established legal norms. With the development of private entrepreneurship in Uzbekistan, the regulation of the work of employees employed by individual entrepreneurs is gaining particular importance. After all, in recent years, President Sh. Mirziyoyev has opened the door of new scale opportunities for entrepreneurship and individual entrepreneurs. Section VI, Chapter 2 of the Labor Code is dedicated to the legal regulation of the labor activities of employees employed by individual entrepreneurs. The Labor Code and other regulatory legal documents related to labor do not fully cover the sphere of labor activity of employees employed by individual entrepreneurs, and there are aspects of the legislation that require some clarification.

Keywords: individual entrepreneur, hired employee, labor contract, labor holiday, working time, individual, entrepreneurship

Yakka tartibdagi tadbirkorlar bilan yollanma xodimlar o‘rtasidagi mehnat munosabatlarning vujudga kelishining qonuniy asoslari. Yakka tartibdagi tadbirkorlar bilan yollanma xodimlar o‘rtasidagi mehnat munosabatlarning bir qancha huquqiy asoslari mavjud bo‘lib, bulardan eng asosiysi - O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining VI bo‘lim 2 bobi ya’ni “Yakka tartibdagi tadbirkorlarda yollanib ishlovchi shaxslar mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solishning o‘ziga xos xususiyatlari” dagi 507 - 513 - moddalar hisoblanadi [1]. Bundan tashqari O‘zbekiston Respublikasi mehnatga oid boshqa qonun hujjatlari orqali tartibda solinadi. Jumladan O‘zbekiston Respublikasining 2012-yil 2 - mayda qabul qilingan “Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to‘g‘risida”gi 328 -sonli qonuni bo‘lib, ushbu qonunning 5-moddasida kichik tadbirkorlik subyektlari kimlar ekanligi hamda faoliyat turiga qarab nechchi nafar yollanma xodim yollashi mumkinligi haqidagi qoidalar ko‘rsatilgan [2]. Yakka tartibdagi tadbirkorda ishlayotgan yollanma xodim haqida mulohaza yuritishdan avval yakka tartibdagi tadbirkorlik o‘zi qanday ma’noni anglatishini bilib olishimiz lozim. Yuqoridagi qonunning 6-moddasida yakka tartibdagi tadbirkorlikka quyidagicha izoh berilgan. “Yakka tartibdagi tadbirkorlik jismoniy shaxs (yakka tartibdagi tadbirkor) tomonidan tadbirkorlik faoliyatini yuridik shaxs tashkil etmagan holda amalga oshirishdir”.

O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik Kodeksining 16-moddasida fuqarolar (jismoniy shaxslar) deganda O‘zbekiston Respublikasining fuqarolari, boshqa davlatlarning fuqarolari, shuningdek fuqaroligi bo‘lmagan shaxslar tushunilishi ta’kidlangan [3]. Ushbu shaxslar yakka tartibdagi tadbirkorlik bilan shug‘ullanishi mumkin. Yakka tartibdagi tadbirkor shug‘ullanishi mumkin bo‘lgan mehnat faoliyati turlari va xodim yollash bilan bog‘liq munosabatlarining qonuniy asoslari esa Mehnat Kodeksining 507 - moddasida keltirilganidek “Davlat ro‘yxatidan o‘tgan yakka tartibdagi tadbirkorlar bank hisob varag‘ini ochganidan keyin yakka tartibdagi tadbirkor tomonidan amalga oshiriladigan faoliyat turiga qarab O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasini tomonidan belgilanadigan miqdorda yollanma xodimlar mehnatidan foydalanishga haqli”. Yakka tartibdagi tadbirkor davlat ro‘yxatidan o‘tkazilgan kundan boshlab tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanishga haqlidir. Yakka tartibdagi tadbirkorlar kichik tadbirkorlik subyektlari hisoblanadilar.

Yakka tartibdagi tadbirkor O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2011-yil 7-yanvardagi 6-sonli “Yakka tartibdagi tadbirkorlar shug‘ullanishi mumkin bo‘lgan faoliyat turlari to‘g‘risida” gi qarori bilan belgilangan tartibda faoliyat turiga qarab bir nafardan besh nafargacha xodimlarni yollashga haqlidir [4]. Hunarmandchilik faoliyatini amalga oshirayotgan yakka tartibdagi tadbirkorlar tovarlar tayyorlash (ishlar bajarish, xizmatlar ko‘rsatish) uchun shogirdlarni O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2009-yil 29-iyuldagi 216-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Yuridik shaxs tashkil etmasdan oilaviy tadbirkorlikni va hunarmandchilik faoliyatini amalga oshirish tartibi to‘g‘risida” gi nizomga asosan ularga tegishli haq to‘lagan holda jalb etish huquqiga ega [5].

Yakka tartibdagi tadbirkor o‘z nomidan tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanadi, huquq va majburiyatlarni oladi hamda amalga oshiradi. Yakka tartibdagi tadbirkor o‘z faoliyatini amalga oshirayotganda shaxsiy ish hujjatlari blankalaridan, muhr, shtamlardan foydalanishga haqli, ularning matnlari mazkur shaxs yakka tartibdagi tadbirkor ekanligi haqida dalolat berishi lozim. Lekin yollanma xodim bilan mehnat shartnomasi tuzish jarayonida ish beruvchi bo‘lgan YaTT biror bir rasmiy hujjat(buyruq, qaror va b.) rasmiylashtirishi shart emas.

Yuqorida keltirib o‘tilgan qonun va qonunchilik hujjatlari hamda O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 22-noyabrdagi 707-sonli “Yakka tartibdagi tadbirkorlar tomonidan yollangan xodimlarni davlat soliq xizmati organlarida hisobga qo‘yish hamda soliq solinadigan daromadlar va chegiriladigan xarajatlar hisobini yuritishni tartibga solish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori bilan yakka tartibdagi tadbirkor va xodim o‘rtasidagi mehnat shartnomasini tuzish va mehnatga oid boshqa munosabatlar tartibga solinadi [6].

Shularga asoslanib biz yakka tartibdagi tadbirkor va yollanma xodim o‘rtasidagi mehnat munosabatlarining huquqiy asoslari shu tartibda vujudga kelganini ko‘rishimiz

mumkin. Mehnat Kodeksining yakka tartibdagi tadbirkor va yollanma xodim o'rtasidagi mehnat munosabatlari va boshqa yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar aynan Mehnat Kodeksining shu munosabatlarga atalgan qismida nazarda tutilgan o'ziga xos xususiyatlarni hisobga olgan holda, umumiy tartibda mehnat to'g'risidagi qonunchilik bilan tartibga solinadi.

Yakka tartibdagi tadbirkorda yollanib ishlovchi xodimning mehnat shartnomasi hamda umumiy tartibda mehnat qiluvchi xodimning mehnat shartnomasi o'rtasidagi farqlar va o'xshash jihatlari.

Umumiy tartibdagi mehnat shartnomasi namunasi va qanday shaklda bo'lishi kerakligi haqida ma'lumotlar Mehnat Kodeksining 106-107-moddasida keltirib o'tilgan. Ushbu mehnat shartnomasi qoidalari bilan quyida tanishamiz hamda uning yakka tartibdagi tadbirkorda yollanib ishlovchi xodimning mehnat shartnomasi bilan umumiy va farqli tomonlarini ajratamiz. "Ish beruvchilar va xodimlarga mehnat shartnomalarini tuzishda amaliy yordam ko'rsatish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan Ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha respublika uch tomonlama komissiyasi bilan kelishuvga ko'ra tavsiyaviy xususiyatga ega bo'lgan mehnat shartnomalarining namunaviy shakllari ishlab chiqiladi".

Dastlab umumiy tartibdagi xodimlar tuziladigan mehnat shartnomasi va yakka tartibdagi tadbirkor (bundan buyon matnda YaTT shaklida beriladi) da yollanib ishlovchi yollanma xodimning mehnat shartnomasi o'rtasidagi o'xshashliklarni ko'rib chiqamiz:

1. Umumiy va yakka tartibdagi mehnat shartnomasida mehnat shartnomasi tuzilgan sana va joy, mehnat shartnomasining raqami va uning taraflarining rekvizitlari;

2. Tashkilotlar yoki ularning alohida bo'linmalari bo'lgan ish beruvchilar hamda yakka tartibdagi tadbirkorlarning bank rekvizitlari;

3. Ish beruvchining aloqa ma'lumotlari (telefon raqamlari, elektron pochta manzili va boshqalar);

4. Har ikki shakldagi mehnat shartnomalarida ish beruvchi va xodimning to'liq nomlari ko'rsatiladi;

5. Xodim qaysi lavozim yoki kasb bo'yicha ishga qabul qilinayotgan bo'lsa, ana o'sha kasb yoki lavozimning to'liq nomi;

6. Ish beruvchining majburiyatlari va xodimning lavozim majburiyatlari (faqat umumiy tartibdagi mehnat shartnomalarida majburiyatlar qatori tavsiyaviy xususiyatga ega bo'lib, yakka tartibdagi tadbirkorlarda yollanib ishlovchi xodimlarning mehnat shartnomalarida ish beruvchi va xodimning ish bilan bog'liq majburiyatlari taraflar kelishuvi va ishning xususiyatidan kelib chiqib belgilanadi);

7. Ish kuni rejimi, dam olish va mehnat ta'tili davomiyligi;

8. Boshqa shartlar qismida tomonlar o'zaro kelishuvga binoan istagancha qo'shimcha shartlarni kelishib olishi mumkin;

9. Soliq to'lovchining identifikatsiya raqami.

Mehnat shartnomasining qonunchilikda belgilab qo'yilgan biror bir shartining unutilib qoldirib ketilishi mehnat shartnomasining butunlay haqiqiy emasligiga asos bo'lmaydi.

Umumiy tartibda mehnat shartnomasi tuziladigan yollanma xodimlar mehnat shartnomasi va yakka tartibdagi tadbirkorlarda yollanib ishlaydigan yollanma xodimlarning mehnat shartnomalari o'rtasidagi quyidagicha farqlar mavjud:

1. Shartnoma muddati YaTT xodimlarining mehnat shartnomasida oylar va bajariladigan ish hajmiga ko'ra belgilanadi, umumiy tartibdagi xodimlar mehnat shartnomasi esa nomuayyan va muayyan muddatga tuziladi;

2. Umumiy tartibdagi yollanma xodimlar sinov muddati bilan ishga qabul qilinishi mumkin, lekin YaTT da ishlovchi yollanma xodimning mehnat shartnomasida sinov muddati haqidagi shart belgilanmaydi;

3. YaTT da yollanib ishlovchi xodimlarning mehnat ta'tili faqat asosiy qismdan iborat, umumiy tartibdagi yollanma xodimlar mehnat shartnomasida mehnat ta'tili ikki qismdan iborat bo'ladi: asosiy ta'til va qo'shimcha ta'til (qo'shimcha ta'til tashkilot yoki korxonalarining jamoa shartnomalarida ko'rsatib qo'yilgan bo'ladi);

4. Umumiy tartibdagi mehnat shartnomasida mehnatga haq to'lashning umumiy miqdoridan tashqari qo'shimcha rag'batlantiruvchi ustama va kompensatsiyalar ham belgilab qo'yilishi mumkin va bu kabi rag'batlantiruvchi to'lovlar jamoa shartnomalarida belgilab qo'yilgan bo'ladi. YaTT larda yollanib ishlovchi xodimlar uchun esa yaxlit to'lov miqdori va shakli belgilab qo'yiladi. Buning sababi sifatida YaTTlar yuridik shaxs hisoblanmasligi va shu bois jamoa shartnomalari tuzilmasligini ta'kidlash lozim;

5. Umumiy tartibdagi yollanma xodimning mehnat shartnomasida ko'rsatiladigan rekvizitlari quyidagilardan iborat bo'ladi: familiyasi, ismi va otasining ismi; shaxsini tasdiqlovchi hujjatlar to'g'risidagi ma'lumotlar; yashash yoki turgan joyining manzili va u bilan bog'lanishga doir ma'lumotlar; soliq to'lovchining identifikatsiya raqami; jismoniy shaxsning shaxsiy identifikatsiya raqami (mavjud bo'lganda); shaxsiy jang'arib boriladigan pensiya hisobvarag'i raqami. Yuqoridagi rekvizitlarning ayrimlari YaTT yollanma xodimining mehnat shartnomasida berilmasligi mumkin;

6. Umumiy tartibdagi mehnat shartnomasida ish beruvchining quyidagi rekvizitlari ko'rsatilishi lozim: mehnat shartnomasini tuzgan ish beruvchining nomi: tashkilotning nomi, agar ish beruvchi tashkilotning alohida bo'linmasi bo'lsa, - ushbu bo'linmaning nomi, ish beruvchi jismoniy shaxs bo'lgan hollarda, - jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchining familiyasi, ismi, otasining ismi va pasport ma'lumotlari, biroq yakka tartibdagi tadbirkor bo'lgan ish beruvchi uchun esa uning familiyasi, ismi,

otasining ismi, pasport ma'lumotlari, shuningdek davlat ro'yxatidan o'tganligi to'g'risidagi guvohnomaning raqami va berilgan sanasi ko'rsatilishi zarur;

7. YaTTlarda yollanib ishlovchi xodimlarning mehnat shartnomasida ish beruvchining daromad solig'i va ijtimoiy soliq to'lash majburiyati belgilab qo'yiladi, umumiy tartibdagi mehnat shartnomalarida bunday shart belgilanmaydi, chunki daromad solig'i yollanma xodimning hisobidan ushlab qolinadi va ish beruvchi hisobidan ijtimoiy soliq to'lanmaydi;

8. Umumiy tartibdagi mehnat shartnomalari ikki nusxada (MK 106-modda), YaTT larda yollanib ishlovchi xodimlarning mehnat shartnomalari esa uch nusxada tuziladi (MK 508-modda). Uchinchi nusxa mahalliy soliq organiga taqdim etiladi.

XULOSA

Mavzuni har tomonlama o'rganish natijasida aytish mumkinki, yurtimizda yakka tartibdagi tadbirkorlarda yollanib ishlovchi xodimlarning mehnat huquqlar juda yaxshi tartibga solingan. Bunga yetarli normativ huquqiy hujjatlar bazasi mavjud. Shu bilan birga qonunchilikning amaliyot bilan bog'lanmay qolgan qismi ham mavjud bo'lib, bu YaTT lar tomonidan yollanma xodimlar yollashga bo'lgan cheklovlar va soliq imtiyozlarining mavjud emasligi, soliq yukining asosan tadbirkor zimmasiga tushayotganida namoyon bo'ladi. Bu kabi jihatlar yana bir bor qonun qabul qiluvchilar tomonidan ko'rib chiqilishi va tadbirkorlarda yollanma xodimlarni yollashga bo'lgan motivlarni uyg'otadigan samarali usullarni yaratishga harakatlar boshlanishi zarur. Bundan tashqari umumiy tartibda yollanib ishlaydigan xodimlar va YaTT larda yollanib ishlovchi yollanma xodimlarning mehnat shartnomalari o'rtasidagi farqlar u darajada katta emas. YaTT larda yollanib ishlovchi yollanma xodimlarning mehnat shartnomalariga nisbatan ijodiyroq yondashish mumkin. Soliq organlariga ushbu shartnomalarni hisobga qo'yish majburiyiligi ham tadbirkorlar uchun noqulaylik tug'dirishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi;
2. O'zbekiston Respublikasining 2012-yil 2 - mayda qabul qilingan "Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to'g'risida"gi 328 -sonli qonuni;
3. O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik Kodeksi;
4. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2011 – yil 7 – yanvardagi 6 – sonli "Yakka tartibdagi tadbirkorlar shug'ullanishi mumkin bo'lgan faoliyat turlari to'g'risida"gi qarori;
5. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2009-yil 29-iyuldagi 216-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Yuridik shaxs tashkil etmasdan oilaviy tadbirkorlikni va hunarmandchilik faoliyatini amalga oshirish tartibi to'g'risidagi nizom;

6. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 22-noyabrdagi 707-sonli “Yakka tartibdagi tadbirkorlar tomonidan yollangan xodimlarni davlat soliq xizmati organlarida hisobga qo‘yish hamda soliq solinadigan daromadlar va chegiriladigan xarajatlar hisobini yuritishni tartibga solish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori;