

ISH BERUVCHI TO'LOVGA QOBILIYATSIZ BO'LGANDA XODIMLARNING ISH HAQI TALABLARINI KAFOLATLASHNING AYRIM HUQUQIY MASALALARI

Abdulxoshimov Shoxruxbek Shuxratjon o'g'li

“O‘ZENERGOINJINIRING”

Aksiyadorlik jamiyati huquqshunosi

E-mail: tsul.shoxrux@gmail.com

Annotatsiya. Maqolada ish beruvchi to'lovga qobiliyatsiz bo'lgan hollarda xodimlarning ish haqi va mehnat munosabatlaridan kelib chiqadigan boshqa to'lovlar bo'yicha talablarini huquqiy himoya qilish masalalari o'rganilgan. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi hamda “To'lovga qobiliyatsizlik to'g'risida”gi Qonunda nazarda tutilgan imtiyozli talab modeli tahlil qilinib, uning xodimlarning tegishli to'lovlarni amalda olishlarini to'liq kafolatlamasligi asoslangan. Shu munosabat bilan, mavjud davlat jamg'armasi mexanizmini to'lanmagan ish haqiga tatbiq etish, ish haqi qarzdorligini to'lovga qobiliyatsizlikning erta belgisi sifatida kuzatish va istiqbolda alohida kafolat mexanizmini shakllantirish taklif etilgan.

Kalit so'zlar. to'lovga qobiliyatsizlik, ish haqi, imtiyozli talab, kreditorlar navbati, ish haqi kafolati, davlat jamg'armasi.

Bugungi kunda ish beruvchining to'lovga qobiliyatsizligi sharoitida xodimlarning mehnatiga haq olish huquqini amalda ta'minlash va ish haqi bo'yicha talablarini samarali himoya qilish mexanizmlarini takomillashtirish mehnat huquqining muhim ijtimoiy-huquqiy masalalaridan biri hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasi har kimga mehnati uchun kamsitishlarsiz va belgilangan eng kam miqdordan kam bo'lmagan adolatli haq olish huquqini kafolatlaydi [1]. Mazkur kafolatning amaliy ahamiyati, ayniqsa, ish beruvchining moliyaviy holati yomonlashib, ish haqi to'lovlari kechika boshlagan va sud tomonidan to'lovga qobiliyatsizlik to'g'risidagi ish qo'zg'atilgan vaziyatda yaqqol namoyon bo'ladi. Bunday sharoitda xodim boshqa kreditorlarga nisbatan zaifroq holatda bo'ladi, sababi xodim bank kabi garov ololmaydi, yetkazib beruvchi kabi tavakkalini bir nechta mijozga taqsimlay olmaydi va ko'pincha ish haqi kechikkanidan keyin ham mehnat faoliyatini davom ettiradi.

Masalaning amaliy ko'lamini O'zbekiston Respublikasi Oliy sudining statistik ma'lumotlari ham ko'rsatadi. Xususan, 2025-yilning birinchi yarmida iqtisodiy sudlarda korxonalar bankrotligiga oid 6 920 ta ish ko'rilgan bo'lib, ular jami ko'rilgan iqtisodiy ishlarning 2,3 foizini tashkil etgan [2]. Ushbu ko'rsatkich to'lovga qobiliyatsizlik bilan bog'liq munosabatlarning sud amaliyotida sezilarli o'rin tutishini

hamda bunday sharoitda xodimlarning ish haqi bo'yicha talablarini samarali himoya qilish masalasi dolzarbligini ko'rsatadi.

Mavzuning dolzarbligi bugungi islohotlar bilan ham bog'liq. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2026-yil 6-maydagi PF-78-son Farmoni bilan Adliya vazirligi huzurida To'lovga qobiliyatsizlik ishlari agentligi tashkil etildi hamda to'lovga qobiliyatsizlik tartib-taomillarini soddalashtirish va raqamlashtirish orqali ularning o'rtacha davomiyligini 2028-yil 1-yanvarga qadar kamida 30 foizga qisqartirish vazifasi belgilandi [3]. Biroq xodimlar talablarini himoya qilish mazkur islohotda alohida yo'nalish sifatida belgilanmagan.

Xodimning holatini boshqa kreditorlardan ajratib turadigan yana bir jihat axborot bilan bog'liq. Bank yoki yirik yetkazib beruvchi qarzdorning moliyaviy hisobotlarini ko'ra oladi, shartnomaga kafillik va garov shartlarini kiritadi, xavf ortsa hamkorlikni to'xtatadi. Xodimda bunday imkoniyat deyarli mavjud emas. U korxonaning ahvoli haqida ko'pincha maosh kechika boshlaganidan keyin biladi, ishdan ketish esa uning uchun yangi ish topish qiyinligi sababli jiddiy qaror. Shuning uchun qonun chiqaruvchi xodimga shunchaki navbatda oldinroq joy berish bilan cheklanib qolmasligi, xavfni uni boshqarishga qodir bo'lganlar o'rtasida taqsimlashi kerak.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 100-moddasi oltinchi qismiga ko'ra, ish beruvchi to'lovga qobiliyatsiz deb topilsa, u bilan mehnat munosabatlarida bo'lgan xodimlar ish haqi va o'zlariga tegishli boshqa to'lovlar bo'yicha boshqa barcha kreditorlardan oldin turish huquqiga ega bo'ladi. Mazkur Kodeksning 23-moddasida esa qonunda nazarda tutilgan hollarda ish beruvchining mehnatga oid majburiyatlari bo'yicha mulkdor yoki muassis subsidiar javob berishi belgilangan [4].

2022-yil 12-apreldagi O'RQ-763-son "To'lovga qobiliyatsizlik to'g'risida"gi Qonun ham xodimlarni e'tibordan chetda qoldirmagan [5]. To'lovga qobiliyatsizlik jarayonida kreditorlar talablarini qondirishga nisbatan joriy etiladigan moratoriy xodimlarning mehnat munosabatlaridan kelib chiqadigan talablariga tatbiq etilmaydi. Hayot va sog'liqqa yetkazilgan zarar bo'yicha talablar boshqa kreditorlardan oldin qondiriladi. Mehnat haqi va ishdan bo'shatish nafaqasining miqdori hamda tarkibi yuzasidan to'lovga qobiliyatsizlik ishi doirasida tayinlangan sud boshqaruvchisi bilan qarzdor korxona xodimlari vakili o'rtasida kelib chiqadigan kelishmovchiliklar sud tomonidan hal etiladi. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2025-yil 23-iyundagi 13-son "Iqtisodiy sudlar tomonidan "To'lovga qobiliyatsizlik to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni normalarini qo'llashning ayrim masalalari to'g'risida"gi qarori mazkur Qonun normalarining iqtisodiy sudlar tomonidan bir xilda va to'g'ri qo'llanilishini ta'minlashga qaratilgan [6].

2024-yil 12-martdagi O'RQ-918-son Qonun bilan O'zbekiston Xalqaro mehnat tashkilotining "Ish haqini himoya qilish to'g'risida"gi 95-son Konvensiyasini ratifikatsiya qildi [7]. Mazkur Konvensiyaning 11-moddasiga ko'ra, korxona bankrot

bo'lganda yoki sud orqali tugatilganda xodimlar milliy qonunda belgilangan davr yoki summa doirasida imtiyozli kreditor bo'ladi va ularning talabi oddiy kreditorlarnikidan oldin to'liq to'lanishi kerak [8]. Demak, xodim talabining ustun maqomi endi xalqaro majburiyat bilan ham mustahkamlangan.

Shunga qaramay, amaldagi tizimning asosiy muammosi talabning navbatdagi ustuvorligi uning amalda qondirilishini kafolatlamasligidadir. Imtiyoz faqat qarzdorda taqsimlanadigan mol-mulk mavjud bo'lganda samarali ishlaydi. Asosiy aktivlar garovga qo'yilgan hollarda esa ulardan tushgan mablag' avvalo garov bilan ta'minlangan kreditorlar talablarini qondirishga yo'naltiriladi. Natijada xodimning ustuvor talabi amalda qondirilmay qolishi mumkin.

Yana bir muammo to'lovga qobiliyatsizlik jarayonining davomiyligi bilan bog'liq. Mulkni baholash, sotish va kreditorlar bilan hisob-kitob qilish uzoq vaqt talab etishi mumkin, bu esa ish haqi o'z vaqtida to'lanishining ijtimoiy ahamiyatini pasaytiradi.

Mehnat kodeksining 100-moddasi yettinchi qismiga ko'ra, tugatilayotgan tashkilotda mablag' bo'lmagan taqdirda ishdan bo'shatilgan xodimga ish qidirish davridagi o'rtacha oylik ish haqini saqlash bo'yicha kompensatsiya Bandlikka ko'maklashish davlat jamg'armasi hisobidan to'lanadi [4]. Biroq xodimga hisoblangan, ammo to'lanmagan ish haqi uchun shunday kafolat nazarda tutilmagan. Bu davlat jamg'armasi orqali kafolatlash mexanizmi milliy qonunchilikda mavjud bo'lsa-da, uning qo'llanish doirasi cheklanganini ko'rsatadi.

To'rtinchi muammo himoya qilinadigan talablar doirasining noaniqligi bilan bog'liq. B.B. Xudaybergenov qonunchilikda mazkur talablar "ish haqi bo'yicha qarzni to'lash talabi", "mehnatga oid huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan talablar" va "mehnatga haq to'lashga oid talablar" kabi turlicha ifodalanishini qayd etib, ularni yagona tushunchaga keltirishni taklif qiladi. Olim ish haqi va ishdan bo'shatish nafaqasini birlamchi, kompensatsiya, ustama va mukofotlarni esa ikkilamchi to'lovlarga ajratadi [9]. Mazkur tasnif kafolat mexanizmining, avvalo, birlamchi to'lovlarga tatbiq etilishi lozimligini asoslashga xizmat qiladi.

Beshinchi muammo xodimning to'lovga qobiliyatsizlik jarayonidagi protsessual imkoniyatlari bilan bog'liq. B.B. Xudaybergenov mehnat munosabatlaridan kelib chiqadigan talablarning to'lovga qobiliyatsizlik ishini qo'zg'atish uchun asos bo'lishi masalasini tadqiq etgan [9; 10]. Biroq ish haqi uzoq muddat to'lanmagan hollarda xodim manfaatlarini to'lovga qobiliyatsizlik ishi qo'zg'atilguniga qadar himoya qilish masalasi dolzarbligicha qolmoqda. Shu sababli ish haqi bo'yicha qarzdorlikni nafaqat xodimning individual talabi, balki ish beruvchining moliyaviy holati yomonlashayotganini ko'rsatuvchi erta belgi sifatida baholash maqsadga muvofiq.

F.B. Ibratova to'lovga qobiliyatsizlik alomatlarini aniqlashda asosiy qarzni hisobga olish, penya va jarimalarni esa undan ajratish lozimligini ta'kidlaydi [11]. Shu

nuqtai nazardan, uzoq muddat davom etayotgan ish haqi qarzдорligini ish beruvchining moliyaviy holatini kuzatish mezonlaridan biri sifatida qo'llash mumkin. Mehnat shartnomalarining "Yagona milliy mehnat tizimi"da ro'yxatdan o'tkazilishi [4, 25-moddal] hamda ish haqi haqidagi ma'lumotlarning soliq hisobotlarida aks etishi bunday monitoring uchun zarur axborot bazasini yaratadi. Mazkur ma'lumotlarni PF-78-son Farmon bilan tashkil etilgan To'lovga qobiliyatsizlik ishlari agentligining raqamli tizimi bilan integratsiya qilish to'lovga qobiliyatsizlik xavfini erta aniqlash imkonini berishi mumkin.

Xodimlar talablarini himoya qilishning qo'shimcha vositalaridan biri subsidiar javobgarlikdir. "To'lovga qobiliyatsizlik to'g'risida"gi Qonunga ko'ra, qarzדorغا majburiy ko'rsatmalar berish yoki uning bitimlarini belgilash imkoniyatiga ega bo'lgan shaxslar qonunda nazarda tutilgan hollarda subsidiar javobgarlikka tortilishi mumkin [5]. Mehnat kodeksining 23-moddasi bilan birgalikda ushbu mexanizm to'lanmagan ish haqi bo'yicha talablarni qondirishning qo'shimcha vositasi bo'lib xizmat qilishi mumkin. Biroq u tezkor kafolat mexanizmini almashtirmaydi va kafolat jamg'armasi tomonidan to'langan mablag'larni keyinchalik undirish vositasi sifatida qo'llanishi maqsadga muvofiq.

Kafolat mexanizmini joriy etishda undan suiiste'mol qilinishining oldini olish choralari ham nazarda tutish lozim. Shu maqsadda kafolatni to'lovga qobiliyatsizlik ishi qo'zg'atilishidan oldin "Yagona milliy mehnat tizimi"da ro'yxatdan o'tgan mehnat shartnomalari hamda soliq hisobotlarida aks etgan ish haqi summalariga nisbatan qo'llash maqsadga muvofiq. Kafolat davri esa to'lovga qobiliyatsizlik ishi qo'zg'atilgan yoki mehnat shartnomasi bekor qilingan sanadan orqaga qarab hisoblanishi lozim.

XMTning 1992-yildagi 173-son Konvensiyasi ish beruvchi to'lovga qobiliyatsiz bo'lgan hollarda xodimlar talablarini himoya qilishning imtiyozli talablar va kafolat instituti kabi mexanizmlarini nazarda tutadi [12]. Yevropa Ittifoqining 2008/94/EC-son Direktivasi esa kafolat institutining ish beruvchi mol-mulkidan alohida shakllantirilishini hamda xodimning to'lov olish huquqi ish beruvchining badal to'lagan yoki to'lamaganiga bog'liq bo'lmashligini belgilaydi [13]. Mazkur xalqaro tajriba O'zbekistonda ham xodimlarning ish haqi bo'yicha talablarini faqat kreditorlik navbati orqali emas, balki alohida kafolat mexanizmi bilan ta'minlash zarurligini ko'rsatadi. Bunda yangi jamg'armani darhol tashkil etish o'rniga, dastlab Mehnat kodeksida nazarda tutilgan Bandlikka ko'maklashish davlat jamg'armasi mexanizmining qamrovini kengaytirish, keyinchalik esa alohida kafolat institutini shakllantirish maqsadga muvofiq.

Shundan kelib chiqib, birinchidan, Mehnat kodeksining 100-moddasi yettinchi qismida nazarda tutilgan kompensatsiya mexanizmini ish beruvchi to'lovga qobiliyatsiz bo'lgan hollarda xodimga hisoblangan, biroq to'lanmagan ish haqiga ham

tatbiq etish taklif etiladi. Bunda muayyan davr, masalan, uch oy uchun to'lanmagan ish haqini qonunda belgilangan chegara doirasida davlat jamg'armasi hisobidan to'lash mumkin.

Ikkinchidan, "To'lovga qobiliyatsizlik to'g'risida"gi Qonunda jamg'arma tomonidan xodimga to'langan summa doirasida uning qarzdorga nisbatan talab huquqining jamg'armaga o'tishini nazarda tutish lozim.

Uchinchidan, uzoq muddatli ish haqi qarzdorligini ish beruvchining to'lovga qobiliyatsizligi xavfini ko'rsatuvchi belgilaridan biri sifatida kuzatish mexanizmini joriy etish maqsadga muvofiq. Bunda soliq organlari va "Yagona milliy mehnat tizimi" ma'lumotlari asosida tegishli axborotni To'lovga qobiliyatsizlik ishlari agentligiga yetkazish tizimi yo'lga qo'yilishi mumkin.

Xulosa qilib aytganda, amaldagi qonunchilikda xodimlarning ish haqi bo'yicha talablari ustuvor huquqiy maqomga ega bo'lsa-da, bu ularning amalda qondirilishini to'liq kafolatlamaydi. Shu sababli mavjud davlat jamg'armasi mexanizmini to'lanmagan ish haqi talablariga kengaytirish hamda jamg'arma tomonidan to'langan mablag'lar bo'yicha talab huquqining qarzdorga nisbatan jamg'armaga o'tishini qonunchilikda belgilash maqsadga muvofiq.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 01.05.2023-y., 03/23/837/0241-son. URL: <https://lex.uz/docs/-6449033>.

2. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi. Birinchi instansiya sudlarida ko'rilgan iqtisodiy ishlar yuzasidan statistik ma'lumot, 01.01.2025–30.06.2025. URL: <https://stat.sud.uz/assets/uploads/economical/pdf/eco-2025-6.pdf>

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2026-yil 6-maydagi PF-78-son "To'lovga qobiliyatsizlik institutini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Farmoni // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. URL: <https://lex.uz/docs/-8180719>.

4. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 29.10.2022-y., 03/22/798/0972-son; 04.07.2024-y., 03/24/934/0469-son. URL: <https://lex.uz/docs/-6257288>.

5. O'zbekiston Respublikasining 2022-yil 12-apreldagi O'RQ-763-son "To'lovga qobiliyatsizlik to'g'risida"gi Qonuni // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 13.04.2022-y., 03/22/763/0306-son. URL: <https://lex.uz/docs/-5957612>.

6. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2025-yil 23-iyundagi 13-son "Iqtisodiy sudlar tomonidan "To'lovga qobiliyatsizlik to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni normalarini qo'llashning ayrim masalalari to'g'risida"gi qarori // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. URL: <https://lex.uz/docs/-7613661>.

7. O'zbekiston Respublikasining 2024-yil 12-martdagi O'RQ-918-son "Xalqaro mehnat tashkilotining Ish haqini himoya qilish to'g'risidagi 95-sonli Konvensiyasini

ratifikatsiya qilish haqida”gi Qonuni // Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 13.03.2024-y., 03/24/918/0204-son. URL: <https://lex.uz/docs/-6836427>.

8. International Labour Organization. Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95). Geneva, 1949. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240.

9. Xudaybergenov B.B. To’lovga qobiliyatsizlik vujudga kelishiga asos bo’ladigan talablar. Pul majburiyatlari va majburiy to’lovlar // Yurisprudensiya. 2022. № 3. B. 74–87. URL: <https://jurisprudence.tsul.uz/wp-content/uploads/2023/01/Yurisprudensiya-3-son-2022.pdf>.

10. Hudaybergenov B.B. Insolvency Law in the Republic of Uzbekistan. Historical and Comparative Analysis // TSUL Legal Report. 2023. Vol. 4. No. 3. P. 14–25. DOI: 10.51788/tsul.lr.4.3./BELF1086. URL: <https://legalreport.tsul.uz/index.php/legalreport/article/download/44/44>.

11. Ibratova F.B. Tadbirkorlik subyektlarini bankrot deb topishning fuqarolik-huquqiy muammolari. Yuridik fanlar doktori (DSc) dissertatsiyasi avtoreferati. Toshkent, TDYU, 2021. 58 b. URL: <https://api.ziynet.uz/uploads/books/251467/6107cbc378077.pdf>.

12. International Labour Organization. Protection of Workers’ Claims (Employer’s Insolvency) Convention, 1992 (No. 173). Geneva, 1992. URL: <https://www.ilo.org/resource/c173-protection-workers-claims-employers-insolvency-convention-1992>.

13. Directive 2008/94/EC of the European Parliament and of the Council of 22 October 2008 on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer // Official Journal of the European Union. 2008. L 283. P. 36–42. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2008/94/oj/eng>.