

MEHNAT MUNOSABATLARIDA HUQUQNING SUIISTE'MOL QILINISHI

Toshkent davlat yuridik universiteti
“Huquqni sohalararo o‘rganish” fakultetining
“Mehnat huquqi” mutaxassisligi magistranti
Ro‘zimurodova Iroda Ne‘matjon qizi
E-mail: irodaruzimurodova5@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu maqolada mehnat munosabatlarida huquqni suiiste'mol qilish institutining nazariy va amaliy jihatlari tahlil qilingan. Tadqiqotda huquqni suiiste'mol qilishning huquqiy tabiati, uning huquqbuzarlik va huquqiy xulq-atvor bilan o‘zaro farqlari hamda mehnat munosabatlarida ish beruvchi va xodim tomonidan namoyon bo‘lish shakllari yoritilgan. Shuningdek, vijdonlilik prinsipi huquqni suiiste'mol qilishni aniqlashning asosiy mezoni sifatida asoslab berilgan. Ilmiy adabiyotlar tahlili asosida ushbu institutning “chegara” xarakterga ega mustaqil huquqiy hodisa ekanligi ko‘rsatib berilgan. Tadqiqot natijasida amaldagi mehnat qonunchiligida huquqni suiiste'mol qilish tushunchasining yetarli darajada tartibga solinmaganligi aniqlanib, uni takomillashtirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: mehnat huquqi, huquqni suiiste'mol qilish, vijdonlilik prinsipi, huquqbuzarlik, huquqiy xulq-atvor, ish beruvchi, xodim, mehnat munosabatlari, huquqiy javobgarlik, manfaatlar muvozanati.

ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ПРАВОМ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Ташкентский государственный юридический университет
Факультет «Межотраслевое изучение права»
Магистрант специальности «Трудовое право»
Рузимуродова Ирода Неъматжон кизи
E-mail: irodaruzimurodova5@gmail.com

Аннотация: В данной статье анализируются теоретические и практические аспекты института злоупотребления правом в трудовых отношениях. Исследование раскрывает правовую природу злоупотребления правом, его соотношение с правонарушением и правомерным поведением, а также формы его проявления со стороны работодателя и работника. Особое внимание уделяется принципу добросовестности как основному критерию выявления злоупотребления правом. На основе анализа научной литературы обосновывается «пограничный» характер данного института как самостоятельного правового явления. В результате исследования установлено, что в действующем трудовом законодательстве понятие злоупотребления

правом недостаточно урегулировано, и предложены направления его совершенствования.

Ключевые слова: трудовое право, злоупотребление правом, принцип добросовестности, правонарушение, правомерное поведение, работодатель, работник, трудовые отношения, юридическая ответственность, баланс интересов.

ABUSE OF RIGHTS IN LABOR RELATIONS

Tashkent State University of Law
Faculty of “Interdisciplinary Studies of Law”
Master’s student of “Labor Law” specialization
Ro‘zimurodova Iroda Ne‘matjon qizi
E-mail: irodaruzimurodova5@gmail.com

Abstract: This article analyzes the theoretical and practical aspects of the institution of abuse of rights in labor relations. The study examines the legal nature of abuse of rights, its differentiation from legal violations and lawful behavior, as well as the forms of its manifestation by employers and employees. Special attention is given to the principle of good faith as the main criterion for identifying abuse of rights. Based on the analysis of academic literature, the “borderline” nature of this institution as an independent legal phenomenon is substantiated. The research reveals that the concept of abuse of rights is insufficiently regulated in current labor legislation, and proposals for its improvement are developed.

Keywords: labor law, abuse of rights, principle of good faith, legal violation, lawful behavior, employer, employee, labor relations, legal liability, balance of interests.

KIRISH

Mehnat munosabatlarida huquqning suiiste'mol qilinishi zamonaviy mehnat huquqining dolzarb muammolaridan biri hisoblanadi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat munosabatlarining murakkablashuvi, taraflar o'rtasidagi manfaatlar to'qnashuvi hamda huquqiy mexanizmlarning yetarli darajada takomillashmaganligi natijasida subyektlar tomonidan huquqlardan vijdotsiz foydalanish holatlari tobora ko'payib bormoqda. Shu bilan birga, amaldagi mehnat qonunchiligida “huquqni suiiste'mol qilish” tushunchasiga aniq huquqiy ta'rif berilmaganligi ushbu masalaning nazariy va amaliy jihatdan yetarli darajada o'rganilmaganligini ko'rsatadi. Shuningdek, mehnat qonunchiligidagi ayrim huquqiy bo'shliqlar va ayrim institutlarning to'liq tartibga solinmaganligi huquqni suiiste'mol qilish holatlarini aniqlash va baholashda muayyan qiyinchiliklarni yuzaga keltirmoqda. Natijada,

mehnat munosabatlari ishtirokchilari ayrim hollarda o‘z huquqlaridan formal jihatdan qonun doirasida foydalangan holda, o‘z manfaati uchun boshqa tomonning huquq va qonuniy manfaatlariga zarar yetkazishga qaratilgan xatti-harakatlarni amalga oshirishlari mumkin.

Bunday holatlar mehnat huquqining asosiy g‘oyalari – adolat, vijdonlilik va manfaatlar muvozanatiga putur yetkazadi. Shu nuqtai nazardan, huquqni suiiste‘mol qilish masalasini chuqur nazariy tahlil qilish, uning aniq mezonlarini ishlab chiqish hamda amaliyotda qo‘llash mexanizmlarini takomillashtirish zarurati yuzaga kelmoqda.

Shu sababli, mehnat munosabatlarida huquqning suiiste‘mol qilinishi tushunchasini kompleks o‘rganish, uning huquqiy tabiatini ochib berish hamda uni bartaraf etishga qaratilgan ilmiy asoslangan takliflar ishlab chiqish muhim ilmiy-amaliy ahamiyat kasb etadi.

Mehnat qonunchiligining yetarli darajada ishlab chiqilmaganligi nafaqat huquqni suiiste‘mol qiluvchi shaxsga boshqa huquq egasi bo‘lgan subyektlarga nisbatan asossiz ustunlikka ega bo‘lish imkonini yaratadi, balki o‘z ehtiyojlarini qondirish maqsadida (bunda boshqa shaxslarga zarar yetkazilgan holda) jazodan qo‘rqmasdan harakat qilish yoki boshqa shaxslarning axloqiy qadriyatlarini va qonuniy manfaatlariga mensimasdan munosabatda bo‘lish imkonini ham yuzaga keltiradi¹.

Mehnat munosabatlarida mehnat munosabatlari subyektlari tomonidan huquqning suiiste‘mol qilinishi holatlarini tahlil qilar ekanmiz, avvalo, “huquqni suiiste‘mol qilish”, “huquqiy xulq-atvor” va “huquqbuzarlik” tushunchalarini nazariy jihatdan bir-biridan farqlay olish lozim.

Huquqni suiiste‘mol qilish — bu huquq subyekti tomonidan mehnat huquqi doirasida unga berilgan imkoniyatlarni amalga oshirish jarayonida, normativ-huquqiy hujjatlarda belgilangan maqsadlarga zid ravishda, boshqa huquq subyektlariga zarar yetkazish va (yoki) ular oldida asossiz ustunlikka ega bo‘lish maqsadida sodir etiladigan harakat yoki harakatsizlikdir². Ya’ni, huquqni suiiste‘mol qilish – qonundan to‘g‘ri, lekin vijdonan noto‘g‘ri harakat yoki harakatsizlikka aytiladi.

Huquqiy xulq-atvor – huquq normalariga mos keladigan, yuridik oqibatlarni keltirib chiqaradigan, ijtimoiy foydali ahamiyatga ega bo‘lgan, huquq subyektlarining ongli ravishdagi xulqidir³. Huquqqa muvofiq xulq-atvorga ega shaxs o‘z xohish-irodasi bilan o‘rnatilgan tartib-qoidalarga, belgilangan qonun normalariga bo‘ysunadi, shuningdek ularning ahamiyatini ongli ravishda ijtimoiy foydali deb hisoblaydi.

Huquqbuzarlik – huquq va muomala layoqatiga ega subyekt tomonidan harakat

¹ Офман, Е. М. (2006). Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений (диссертация на соискание учёной степени кандидата юридических наук). Уральская государственная юридическая академия, Екатеринбург.

² O‘sha manba.

³ Saydullayev Sh., Davlat va huquq nazariyasi. – T.: TDYU nashriyoti, 2024. – B. 213.

yoki harakatsizlik ko‘rinishida sodir etiladigan, huquq normalari talablariga zid keluvchi hamda shaxsga, mulkka, davlatga va butun jamiyatga zarar keltiruvchi ijtimoiy xavfli qilmishdir. Bunday qilmish qonun bilan muhofaza qilinadigan ijtimoiy munosabatlarga zarar yetkazish xavfini tug‘dirishi mumkin⁴.

Yuqoridagi tushunchalardan kelib chiqib aytadigan bo‘lsak, huquqni suiiste’mol qilish — bu huquqqa muvofiq ko‘rinadigan, biroq huquqning maqsadiga zid ravishda amalga oshiriladigan va huquq buzilishiga yaqin yoki undan chetga chiqmagan holda boshqa shaxslarning qonuniy manfaatlariga zarar yetkazuvchi xulq-atvordir.

Huquqni suiiste’mol qilish hodisasining mohiyatini chuqurroq tushunish uchun A. S. Mjelskaya va A. V. Charkinlarning fikri muhim ahamiyatga ega bo‘lib, ular “huquqni suiiste’mol qilish — bu mustaqil huquqiy hodisa bo‘lib, u na huquqbuzarlik, na huquqqa muvofiq xulq-atvor bilan kesishmaydi” deb ta’kidlaydilar. Bunday yondashuv huquqni suiiste’mol qilishni huquqbuzarlikdan, jumladan intizomiy huquqbuzarlikdan, ma’muriy huquqbuzarlikdan yoki jinoyatdan ajratib olishga yordam beradi⁵.

Mehnat munosabatlarida huquqni suiiste’mol qilish hodisasini amaliy jihatdan ko‘rib chiqishda shuni ta’kidlash mumkinki, bunday suiiste’mol ish beruvchi tomonidan ham, xodim tomonidan ham sodir etilishi mumkin. Ish beruvchi tomonidan huquqni suiiste’mol qilishning eng ko‘p uchraydigan holatlari ishga qabul qilish jarayonida kuzatiladi. Bu holatlar nomzodlarni jins, ish staji, yosh yoki ish haqi kabi mezonlar bo‘yicha kamsitish ko‘rinishida namoyon bo‘ladi. Xodimlar tomonidan ham huquqni suiiste’mol qilish holatlari uchraydi. Hozirgi vaqtda keng tarqalgan holatlardan biri shuki, xodim ma’lum vaqt davomida ishga kelmaydi va ish beruvchini uzrli sabab haqida xabardor qilmaydi. Ish beruvchi buni ishga kelmaslik deb baholab, xodimni ishdan bo‘shatadi. Biroq keyinchalik ushbu xodim ishga qaytib kelib, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasini taqdim etadi. So‘ngra u sud tartibida ishga tiklash va majburiy bekor o‘tgan davr uchun ish haqini undirishni talab qiladi⁶.

Huquqni suiiste’mol qilish vijdonlilik tushunchasi bilan juda chambarchas bog‘liqdir. Huquqiy adabiyotlarda an’anaviy ravishda vijdonlilikning subyektiv va obyektiv turlarini farqlash taklif. Biroq, mehnat huquqida subyektiv vijdonlilik mavjud emas degan yondashuvga qo‘shilish lozim, chunki xodim ko‘pincha o‘zini ishdan bo‘shatilishiga to‘sqinlik qiluvchi holatlar bo‘yicha ish beruvchini ongli ravishda chalg‘itadi. Obyektiv ma’nodagi vijdonli shaxs esa huquqiy munosabat ishtirokchisi bo‘lib, uning xulq-atvori oqilona va halol xulq standartlariga mos keladi hamda boshqa

⁴ Saydullayev Sh., Davlat va huquq nazariyasi. – T.: TDYU nashriyoti, 2024. – B. 214-215.

⁵ А.Р. Иовенко (2022). Злоупотребление правом в трудовых отношениях. Развитие таможенного дела Российской Федерации: дальневосточный вектор, (3), 62-66. doi: 10.24412/cl-36450-2022-3-62-66

⁶ O‘sha manba.

taraf manfaatlarini hisobga oladi. Huquqni suiiste'mol qilish esa aynan ushbu vijdonlilik prinsipining buzilishi bilan tavsiflanadi: xodimning harakatlari tashqi jihatdan qonuniy ko'rinsa ham, mazmunan halol emas va odatiy vijdonlilik standartlariga zid hisoblanadi⁷.

ADABIYOTLAR TAHLILI

Mehnat munosabatlarida huquqni suiiste'mol qilish muammosi huquqshunoslikda keng o'rganilgan bo'lib, u turli mualliflar tomonidan nazariy, amaliy va doktrinal jihatdan tahlil qilingan. Mazkur institutning mazmuni, huquqiy tabiati va oqibatlarini bo'yicha ilmiy qarashlar turlicha yondashuvlarni o'z ichiga oladi.

E.M. Ofman o'z dissertatsion tadqiqotida huquqni suiiste'mol qilishni mehnat huquqi subyektlari tomonidan amalga oshiriladigan mustaqil huquqiy hodisa sifatida ko'rib chiqadi. Muallifning fikricha, ushbu hodisa na huquqbuzarlik, na qonuniy xulq-atvor bilan to'liq mos kelmaydi, balki ular o'rtasida alohida o'rin egallaydi. Bu yondashuv huquqni suiiste'mol qilishning murakkab va "chegara" xarakterini ochib beradi hamda uning klassik huquqiy kategoriyalardan ajralib turishini asoslaydi (Ofman, 2006).

Shu bilan birga, S. Saydullayev davlat va huquq nazariyasi doirasida huquqni amalga oshirishning umumiy prinsiplari, xususan, vijdonlilik va adolat tamoyillari muhim ahamiyatga ega ekanini ta'kidlaydi. Muallif huquq subyektlarining xulq-atvori faqat huquq normalariga mosligi bilan emas, balki uning ijtimoiy mazmuni bilan ham baholanishi zarurligini ko'rsatadi (Saydullayev, 2024, 213-b.).

A.R. Iovenko mehnat munosabatlarida huquqni suiiste'mol qilishning amaliy jihatlariga e'tibor qaratib, ish beruvchi va xodim o'rtasidagi munosabatlarda ushbu hodisaning turli ko'rinishlarda namoyon bo'lishini ta'kidlaydi. Uning fikricha, ko'pincha huquqni suiiste'mol qilish tashqi jihatdan qonuniy harakatlar orqali amalga oshiriladi, biroq ularning asl maqsadi huquqiy kafolatlardan chetlab o'tishdan iborat bo'ladi (Иовенко, 2022, 62–66-b.).

M.N. Bronnikova va S.V. Osipova huquqni suiiste'mol qilishning huquqiy oqibatlarini tahlil qilib, ushbu institut mehnat huquqida maxsus huquqiy javobgarlik mexanizmlarini talab qilishini asoslaydi. Ularning fikricha, huquqni suiiste'mol qilish holatlarini aniqlashda sud amaliyoti muhim rol o'ynaydi, biroq yagona yondashuvning yo'qligi huquqni qo'llashda nomuvofiqliklarni keltirib chiqaradi (Bronnikova, Osipova, 2025, 41–47-b.).

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Mazkur tadqiqotda mehnat munosabatlarida huquqni suiiste'mol qilish institutini o'rganish uchun kompleks, tizimli va ilmiy yondashuvlar qo'llanildi. Tadqiqotning metodologik asosini umumiy ilmiy va maxsus huquqiy metodlar tashkil etadi.

⁷ Bronnikova M.H., Osipova S.V. Понятие и правовые последствия злоупотребления правом в сфере труда // Юридический вестник Самарского университета. - 2025. - Т. 11. - №3. - С. 41-47. doi: [10.18287/2542-047X-2025-11-3-41-47](https://doi.org/10.18287/2542-047X-2025-11-3-41-47)

TAHLIL VA NATIJALAR

Mazkur tadqiqot doirasida mehnat munosabatlarida huquqni suiiste'mol qilishning nazariy asoslari, huquqiy tabiati hamda amaliy namoyon bo'lish shakllari kompleks tahlil qilindi. Olib borilgan tahlillar natijasida ushbu institutning mehnat huquqi tizimida o'ziga xos "chegara" hodisa ekanligi aniqlandi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, **huquqni suiiste'mol qilish**:

- tashqi jihatdan huquqqa muvofiq ko'rinadigan xulq-atvor;
- mazmunan esa huquq maqsadiga zid harakat yoki harakatsizlik;
- va natijada boshqa tarafning qonuniy manfaatlariga zarar yetkazuvchi holatdir.

Bu holat "mustaqil huquqiy hodisa" konsepsiyasini tasdiqlaydi, ya'ni huquqni suiiste'mol qilish na to'liq huquqbuzarlik, na to'liq huquqiy xulq-atvor sifatida baholanishi mumkin emas.

Tahlillar asosida mehnat munosabatlarida huquqni suiiste'mol qilish quyidagi **asosiy shakllarda namoyon bo'lishi** aniqlandi:

a) Ish beruvchi tomonidan suiiste'mol

- ishga qabul qilishda kamsitish (yosh, jins, tajriba bo'yicha);
- rasmiy asoslar orqali asl sababni yashirish;
- mehnat shartlarini o'zgartirish orqali xodimni ishdan ketishga majburlash.

b) Xodim tomonidan suiiste'mol

- uzrsiz ishga kelmaslik va keyinchalik kasallik varaqasi bilan o'z harakatini "qonuniylashtirish";

- ish beruvchini ataylab chalg'itish;
- sud orqali asossiz ishga tiklash va kompensatsiya talab qilish.

Shuningdek, tahlil natijalari huquqni suiiste'mol qilishning asosiy mezoni sifatida **viydonlilik prinsipi** ekanini ko'rsatdi. O'z o'rnida viydonlilikning obyektiv va subyektiv ko'rinishlari mavjud. Unga ko'ra:

Obyektiv viydonlilik – halol, oqilona va taraflar manfaatini hisobga oluvchi xulq.

Subyektiv viydonlilik esa mehnat huquqida amalda to'liq ishlamaydi, chunki ayrim hollarda xodim yoki ish beruvchi ongli ravishda boshqa tarafni chalg'itishi mumkin. Negaki, har ikkala taraf ham o'z manfaatini ustun qo'yishi tabiiy holat sanaladi.

Shu sababli, huquqni suiiste'mol qilish aynan viydonlilik prinsipining buzilishi sifatida namoyon bo'ladi.

Tadqiqot natijasida quyidagi **asosiy muammolar** aniqlandi:

- "huquqni suiiste'mol qilish" tushunchasining qonunchilikda aniq belgilanmaganligi;

- sud amaliyotida turlicha yondashuvlar mavjudligi;
- ish beruvchi va xodim javobgarligi o'rtasidagi nomutanosiblik.

Yagona huquqiy yondashuvning yo‘qligi amaliyotda nomuvofiqliklarni keltirib chiqarishini tasdiqlaydi.

Olib borilgan tahlillar asosida quyidagi **ilmiy natijalarga** erishildi:

- huquqni suiiste‘mol qilish mehnat huquqining mustaqil, “chegara” xarakterga ega instituti ekanligi asoslandi;

- uning asosiy belgisi sifatida vijdonlilik prinsipi buzilishi aniqlashtirildi;

- amaliyotda ish beruvchi va xodim tomonidan turli ko‘rinishlarda namoyon bo‘lishi tasdiqlandi;

- mavjud huquqiy bo‘shliqlar uni aniqlash va baholashni murakkablashtirishi aniqlandi.

XULOSA

O‘tkazilgan tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, mehnat munosabatlarida huquqni suiiste‘mol qilish zamonaviy mehnat huquqining murakkab va yetarlicha to‘liq tartibga solinmagan institutlaridan biri hisoblanadi. U tashqi jihatdan huquqqa muvofiq ko‘rinadigan, biroq mazmunan huquq maqsadlariga zid bo‘lgan hamda boshqa tarafning qonuniy manfaatlariga zarar yetkazuvchi xulq-atvor sifatida namoyon bo‘ladi. Tahlillar asosida huquqni suiiste‘mol qilish huquqbuzarlik va huquqiy xulq-atvor o‘rtasida joylashgan mustaqil “chegara” hodisa ekanligi, uning asosiy mezonlari esa vijdonlilik prinsipining buzilishi ekani aniqlandi. Shu bilan birga, ushbu institut ish beruvchi va xodim tomonidan turli shakllarda namoyon bo‘lishi, amaliyotda esa ko‘pincha yashirin va formal qonuniy ko‘rinishda amalga oshirilishi tasdiqlandi. Shuningdek, amaldagi mehnat qonunchiligida “huquqni suiiste‘mol qilish” tushunchasining aniq huquqiy ta‘rifi va yagona baholash mezonlarining mavjud emasligi uni aniqlash va qo‘llashda qiyinchiliklar tug‘dirishi aniqlandi. Shuningdek, Mehnat kodeksiga “huquqni suiiste‘mol qilish” tushunchasining **alohida huquqiy ta‘rifini** kiritish, vijdonlilik prinsipini universal asosiy prinsip sifatida mustahkamlash hamda ushbu prinsipni faqat xodimga emas, balki ish beruvchiga ham teng tatbiq etish kabi takliflar ilgari surildi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Офман, Е. М. (2006). Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений (диссертация на соискание учёной степени кандидата юридических наук). Уральская государственная юридическая академия, Екатеринбург;

2. Saydullayev, Sh. (2024). Davlat va huquq nazariyasi. Toshkent: TDYU nashriyoti. 264-bet;

3. Iovenko, A. R. (2022). Злоупотребление правом в трудовых отношениях. Развитие таможенного дела Российской Федерации: дальневосточный вектор, (3), 62–66. <https://doi.org/10.24412/cl-36450-2022-3-62-66>;

4. Bronnikova, M. N., & Osipova, S. V. (2025). Понятие и правовые

последствия злоупотребления правом в сфере труда. Юридический вестник Самарского университета, 11(3), 41–47. <https://doi.org/10.18287/2542-047X-2025-11-3-41-47>.

Internet manbalar:

1. <https://cyberleninka.ru>;
2. <https://www.rcsi.science>;
3. <https://scholar.google.com>;
4. <https://library-tsul.uz>.