

**MEHNAT MUNOSABATLARIDA HUQUQNING SUIISTE'MOL  
QILINISHI TUSHUNCHASI VA HUQUQIY TABIATI**

*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:** Mazkur maqolada mehnat munosabatlarida huquqni suiiste'mol qilish hodisasining nazariy va amaliy jihatlari kompleks tarzda tahlil qilingan. Unda huquqni suiiste'mol qilishning mohiyati, uning huquqbuzarlikdan farqli jihatlari hamda asosiy belgilari ochib berilgan. Shuningdek, ish beruvchi va xodim tomonidan ushbu hodisaning namoyon bo'lish shakllari misollar asosida yoritilgan. Tadqiqot davomida huquqni suiiste'mol qilishning asosiy sababi sifatida mehnat qonunchiligidagi bo'shliqlar, aniq huquqiy ta'rif va mezonlarning mavjud emasligi ko'rsatib o'tilgan. Sud amaliyoti va nazariy yondashuvlardagi nomuvofiqliklar ham ushbu institutni aniqlash va baholashda muhim muammolarni keltirib chiqarishi asoslab berilgan. Maqola yakunida mehnat huquqida huquqni suiiste'mol qilishni oldini olish, uning aniq mezonlarini ishlab chiqish hamda qonunchilik darajasida mustahkamlash zarurligi haqida xulosa chiqarilgan.

**Kalit so'zlar:** mehnat huquqi, huquqni suiiste'mol qilish, huquqbuzarlik, ish beruvchi, xodim, mehnat munosabatlari, vijdonlilik prinsipi, huquqiy bo'shliq, sud amaliyoti, manfaatlar muvozanati.

**KIRISH**

Zamonaviy mehnat munosabatlari sharoitida huquqni suiiste'mol qilish masalasi nafaqat nazariy, balki amaliy jihatdan ham alohida ahamiyat kasb etmoqda. Bozor iqtisodiyoti rivojlanishi, mehnat munosabatlarning murakkablashuvi va taraflar manfaatlarining tobora ko'proq to'qnashuvi ushbu hodisani yanada dolzarb qilib qo'ymoqda. Ayniqsa, huquqdan formal ravishda qonun doirasida foydalangan holda, uning asl maqsadlariga zid ravishda harakat qilish holatlarining ko'payishi mehnat huquqining asosiy tamoyillariga putur yetkazmoqda.

Shu nuqtai nazardan, mehnat munosabatlarida huquqni suiiste'mol qilishni chuqur o'rganish, uning mohiyatini ochib berish hamda aniq mezonlarini ishlab chiqish bugungi kunning muhim ilmiy-amaliy vazifalaridan biri hisoblanadi. Mazkur masala nafaqat huquqiy aniqlikni ta'minlash, balki ish beruvchi va xodim o'rtasida adolatli va muvozanatli munosabatlarni shakllantirishda ham muhim o'rin tutadi.

## ASOSIY QISM

Mehnat huquqi fanida huquqni suiiste'mol qilish murakkab va ko'p qirrali hodisa bo'lib, u subyektlarning o'z huquqlaridan qonun doirasida, biroq ularning asl ijtimoiy maqsadiga zid ravishda foydalanishini anglatadi<sup>1</sup>. Mazkur muammo mehnat munosabatlarining har ikki tomoni – ish beruvchi va xodim tomonidan sodir etilishi mumkinligi bilan ahamiyatlidir.

### Huquqni suiiste'mol qilishning mohiyati va belgilari

Huquqni suiiste'mol qilish odatdagi huquqbuzarlikdan farq qiladi. Agar huquqbuzarlik qonun chegarasidan chiqish bo'lsa, suiiste'mol qilish subyektiv huquq doirasida qolib, boshqa tomonning manfaatlariga zarar yetkazish yoki asossiz ustunlikka ega bo'lishga qaratilgan insofsiz harakatdir. Uning asosiy belgilari quyidagilardan iborat:

Huquqdan uning ijtimoiy maqsadiga zid ravishda foydalanish;

Boshqa subyektlarning huquqlarini asossiz cheklash yoki ularga zarar yetkazish (yoki zarar yetkazish xavfini tug'dirish);

Huquq egasining qonuniy maqsadlar o'rniga shaxsiy, ko'pincha g'arazli manfaatlarni ko'zlashi.

### Ish beruvchi tomonidan huquqni suiiste'mol qilinishi

Ish beruvchi mehnat munosabatlarida kuchliroq tomon bo'lganligi sababli, uning tomonidan huquqni suiiste'mol qilish holatlari ko'p uchraydi. Xususan, shtatlarni soxta qisqartirish orqali "yoqmagan" xodimlarni ishdan bo'shatish, intizomiy jazo choralarini qo'llashda xodimning buyruq bilan tanishishni rad etganligi haqida asossiz bir tomonlama dalolatnomalar tuzish shular jumlasidandir<sup>2</sup>. Shuningdek, ishga qabul qilishda yosh, jins yoki ish staji bo'yicha kamsitishlar ham huquqni suiiste'mol qilishning yashirin ko'rinishlaridan biri hisoblanadi.

### Xodim tomonidan huquqni suiiste'mol qilinishi

Xodimlar ko'p hollarda qonun hujjatlarida belgilangan ijtimoiy himoya kafolatlarini suiiste'mol qiladilar. Eng ko'p uchraydigan holatlarga quyidagilar kiradi:

**Mehnatga layoqatsizlikni yashirish:** Xodim ishdan bo'shatish jarayonida o'zining kasallik varaqasini yashiradi va keyinchalik sud orqali ishga tiklanishni talab qiladi.

<sup>1</sup> А.Р. Иовенко (2022). Злоупотребление правом в трудовых отношениях. Развитие таможенного дела Российской Федерации: дальневосточный вектор, (3), 62-66. doi: 10.24412/c1-36450-2022-3-62-66

<sup>2</sup> Дементьева Ю. К. Проблемы судебной практики по трудовым спорам // Образование и право. – 2017. – № 4. – С. 226-229.

**Kasaba uyushmasi a'zolidini aytmalik:** Ishdan bo'shatish haqida ogohlantirish olgandan keyin kasaba uyushmasiga a'zo bo'lish va bu haqda ish beruvchiga xabar bermaslik orqali qo'shimcha imtiyozlarga ega bo'lishga urinish.

**Homiladorlik faktidan foydalanish:** Ayrim hollarda homilador ayollar o'zlarining ishdan bo'shatishdan mutlaq himoyalanganliklaridan foydalanib, mehnat intizomini qo'pol ravishda buzishlari kuzatiladi.

Har qanday muammoni amaliy jihatdan baholar ekanmiz, uning avvalo, qonunchilikda tartibga solingan huquqiy asoslarini tahlil qilish lozim. Mehnat munosabatlaridagi huquqni suiiste'mol qilish holatlari esa mehnat qonunchiligida tartibga solinmagan va ushbu tushunchaning huquqiy ta'rifi ham mavjud emas. Aynan shu kabi huquqiy bo'shliqlar subyektlar tomonidan o'z huquqlarini amalga oshirishda turli xil suiiste'molliklarga yo'l qo'yishlari uchun zamin yaratadi. Albatta, bu kabi suiiste'molliklar sirtidan qaraganda qonun buzilishi emas, aslida ham ushbu holatlar huquqbuzarliklar deb baholanmaydi, ammo ikkinchi tomonga muayyan zarar yetkazadigan darajada vijdoniylik prinsipiga zid holda amalga oshiriladigan harakat yoki harakatsizliklardir.

Amaldagi qonunchilik ham, zamonaviy yuridik fan ham, sud amaliyoti ham hozirgacha "huquqni suiiste'mol qilish" tushunchasining yagona va aniq ta'rifini ishlab chiqa olmadi. Bu boradagi asosiy kamchilik shundaki, huquqiy munosabatlar ishtirokchilarining harakatlarini huquqni suiiste'mol qilish sifatida baholash uchun umumiy mezonlar mavjud emas: qonunchilikda bunday mezonlar belgilab qo'yilmagan, sud amaliyoti esa ularni hali shakllantirmagan va hozirgi kunda ancha qarama-qarshi xarakterga ega. Nazariyada taklif etilayotgan mezonlar ham turli sabablarga ko'ra yetarlicha muvaffaqiyatli deb baholanmaydi. Shu bois, "huquqni suiiste'mol qilish" kategoriyasi so'nggi yillarda olimlar, jumladan ilmiy darajalar olish uchun yozilayotgan dissertatsiyalar mualliflari tomonidan tobora ko'proq e'tibor qaratilayotgan dolzarb ilmiy muammoga aylanib bormoqda<sup>3</sup>.

## XULOSA

Umuman olganda, mehnat munosabatlarida huquqni suiiste'mol qilish murakkab va ko'p qirrali huquqiy hodisa bo'lib, u tashqi jihatdan qonuniy ko'rinadigan, ammo mazmunan huquqning ijtimoiy maqsadlariga zid ravishda amalga oshiriladigan xatti-harakatlarda namoyon bo'ladi. Tahlillar shuni ko'rsatadiki, ushbu hodisa huquqbuzarlikdan farqli ravishda qonun doirasida sodir etilsa-da, boshqa subyektlarning huquq va qonuniy manfaatlariga zarar yetkazishi, shuningdek, asossiz

<sup>3</sup> Офман, Е. М. (2006). Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений (диссертация на соискание учёной степени кандидата юридических наук). Уральская государственная юридическая академия, Екатеринбург.

ustunlikka erishishga xizmat qilishi bilan ajralib turadi. Mehnat munosabatlarida huquqni suiiste'mol qilish ham ish beruvchi, ham xodim tomonidan turli shakllarda yuzaga kelishi mumkinligi ushbu muammoning dolzarbligini yanada oshiradi. Ish beruvchining ustun mavqei uning tomonidan suiiste'mol qilish xavfini kuchaytirsa, xodimlar tomonidan ijtimoiy himoya kafolatlaridan vijdotsiz foydalanish holatlari ham kam uchramaydi. Bu esa mehnat munosabatlarida manfaatlar muvozanati buzilishiga olib keladi. Shu bilan birga, amaldagi qonunchilikda mazkur tushunchaning aniq huquqiy ta'rifining mavjud emasligi, uni aniqlash va baholash mezonlarining ishlab chiqilmaganligi hamda sud amaliyotining yagona yondashuvga ega emasligi huquqni qo'llash jarayonida jiddiy qiyinchiliklarni yuzaga keltirmoqda. Natijada, huquqni suiiste'mol qilish ko'pincha yashirin shaklda amalga oshiriladi va uni aniqlash murakkablashadi.

Shu sababli, mehnat huquqida huquqni suiiste'mol qilish institutini nazariy va amaliy jihatdan yanada chuqur o'rganish, uning aniq mezonlarini ishlab chiqish hamda qonunchilik darajasida mustahkamlash zarur. Bu esa mehnat munosabatlarida adolat, vijdonlilik va taraflar o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashga xizmat qiladi.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:**

1. 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>;
2. Дементьева Ю. К. Проблемы судебной практики по трудовым спорам // Образование и право. – 2017. – № 4. – С. 226-229;
3. Офман, Е. М. (2006). Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений (диссертация на соискание учёной степени кандидата юридических наук). Уральская государственная юридическая академия, Екатеринбург.