

Date: 23rd September-2026

**MEHNAT MUNOSABATLARIDA INTIZOMIY JAZO QO‘LLASHNING
HUQUQIY MEXANIZMLARI**

Teshayeva Zuhra Sherbek qizi

Toshkent viloyati adliya boshqarmasi

Zangiota tumani Davlat xizmatlari markazi bosh mutaxassisi

Email: zuhrateshayeva2002@gmail.com

Mehnat intizomini ta'minlash usullaridan biri intizomiy javobgarlik hisoblanadi. Intizomiy javobgarlik o'zida intizomga xilof harakat sodir etganlik uchun xodimning javob berish majburiyati va mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan intizomiy jazo chorasini qo'llashni ifodalaydi. Mehnat intizomini buzgan xodimga nisbatan chora sifatida jazo qo'llanadi. Biroq intizomiy javobgarlik mehnat intizomini ta'minlash vositasi sifatida nafaqat xodimni jazolashda, balki keyinchalik boshqa xodimlar tomonidan huquqbuzarliklar sodir etilishining oldini olishda ham muhim o'rin egallaydi. Ya'ni intizomiy javobgarlik jazolash bilan bir paytda ogohlantiruvchi, intizomga xilof harakatlarni sodir etilishining oldini oluvchi vazifalarni ham bajaradi⁹. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 312-315-moddalari bevosita intizomiy jazolarga bag'ishlangan xisoblanadi. Amaldagi qonunchiligimizga ish beruvchi xodimga mehnat intizomini buzganligi uchun quyidagi intizomiy jazo choralarini qo'llashga haqli:

- hayfsan;
- o'rtacha oylik ish haqining o'ttiz foizidan ko'p bo'lmagan miqdorda jarima. Ichki mehnat tartibi qoidalarida xodimga o'rtacha oylik ish haqining ellik foizidan ko'p bo'lmagan miqdorda jarima solinishi hollari nazarda tutilishi mumkin. Xodimning ish haqidan jarimani ushlab qolish ish beruvchi tomonidan MKning 269 va 270-moddalari talablariga rioya etgan holda amalga oshiriladi;
- mehnat shartnomasini bekor qilish (MKning 161-moddasi ikkinchi qismining 4 va 5-bandlari).

Bir jihatga alohida e'tibor berish lozimki, ish beruvchi yuqorida sanab o'tilgan intizomiy jazo choralarini qo'llashga haqli, majbur emas. Ba'zan ish beruvchi xodimning tushuntirishlari asosida sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatni uzrli deb topsa unga intizomiy jazo qo'llamasligi mumkin. Biroq bunda ish beruvchi bir xodimga boshqalardan ortiq afzallik berish natijasida qonunchilikdagi tenglik va mehnat munosabatlarida kamsitishga yo'l qo'yilmasligi kabi prinsiplarga daxl qilmasligi lozim¹⁰. Mehnat kodeksi hamda boshqa

⁹ Mehnat huquqi [Matn]: darslik / Xojabekov Muftulla Jolmurza uli, Raximov Miryoqub Aktamovich, Burxanxodjayeva Xurshida Vaxdatovna va boshqlar – T.: TDYU nashriyoti, 2026. 345-b

¹⁰ Mehnat huquqi. Darslik. Mualliflar jamoasi– T.: TDYU nashriyoti, 2021. -175-bet



Date: 23rd September-2026

qonun hujjatlari shuningdek, nizomlarda nazarda tutilmagan jazo choralarini qo'llash mumkin emas.

Intizomiy jazo chorasini qo'llash quyidagicha tartibda bo'ladi. Avvalo, ish beruvchi intizomiy jazo chorasini qo'llaguniga qadar yozma tushuntirish talab qilishi shart. Har bir intizomiy qilmish uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanishi mumkin. Intizomiy jazo turini tanlash ish beruvchining huquqi hisoblanadi. Ya'ni Mk da keltirilgan jazo choralarini ketma-ket qo'llash shart degani emas. Bu sodir etilgan qilmishning og'ir yengilligiga qaraladi. Ammo o'rtacha oylik ish haqining 50 foizi miqdorida jarima va mehnat intizomini bir marta qo'pol ravishda buzganlik holatlari ichki mehnat qoidalarida keltirilgan bo'lishi shart. Xodimga intizomiy jazo chorasini qo'llash ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi. Ish beruvchining xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasini qo'llash to'g'risidagi buyrug'i qabul qilingan kundan e'tiboran uch ish kuni ichida, unga jazoning sabablari ko'rsatilgan holda imzo qo'ydirib e'lon qilinadi.

O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qo'llash amaliyoti to'g'risida"gi 26-son qarori 33-bandiga ko'ra, sudlar har bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanishi mumkinligini hisobga olishlari zarurligi keltirib o'tilgan. Intizomiy jazo intizomiy qilmish aniqlanganidan keyin darhol, biroq aniqlangan kundan e'tiboran bir oydan kechiktirmay qo'llaniladi. Shuni ham ta'kidlab o'tish lozimki, ushbu muddatlarga jinoyat ishini yuritish vaqti kiritilmaydi.

Intizomiy jazo qo'llashda quyidagi holatlar hisobga olinadi:

- ✓ sodir etilgan xatti-harakatning qay darajada og'ir ekanligi;
- ✓ shu xatti-harakat sodir etilgan vaziyat;
- ✓ xodimning oldingi ishi va xulq-atvori.

Intizomiy jazoning amal qilish muddati u qo'llanilgan kundan e'tiboran bir yil. Agar intizomiy jazo qo'llanilgan kundan e'tiboran bir yil ichida xodimga yangi intizomiy jazo qo'llanilmasa, u intizomiy jazoga tortilmagan deb hisoblanadi. Ushbu holatda ish beruvchi intizomiy jazoni bekor qilish to'g'risida alohida buyruq chiqarishi shart bo'lmaydi. Shuningdek ish beruvchi intizomiy jazoni o'z tashabbusiga ko'ra, xodimning bevosita rahbarining, kasaba uyushmasi qo'mitasining iltimosnomasiga hamda xodimning iltimosiga ko'ra, bir yil o'tguniga qadar muddatidan oldin olib tashlash huquqiga ega. Bunda ish beruvchi intizomiy jazoni muddatidan oldin olib tashlash haqida buyruq chiqaradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 14.07.2026-y., 03/26/1158/0727-son
2. Mehnat huquqi [Matn]: darslik / Xojabekov Muftulla Jolmurza uli, Raximov Miryoqub Aktamovich, Burxanxodjayeva Xurshida Vaxdatovna va boshqlar – T.: TDYU nashriyoti, 2026
3. Mehnat huquqi. Darslik. Mualliflar jamoasi– T.: TDYU nashriyoti, 2021. -175-bet
4. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 20.11.2023 yildagi 26-sonli qarori,
5. www.lex.uz

