Qabul qilindi: 14-noyabr 2026-yil • Ma’qullandi: 16-noyabr 2026-yil • Nashr qilindi: 18-noyabr 2026-yil

TADBIRKORLIK SUBYEKTLARINI TUGATISH JARAYONIDA XODIMLARNING HUQUQ VA QONUNIY MANFAATLARINI HIMOYA QILISH MEXANIZMLARI

Jurakulova Rushana Sharofovna

Toshkent davlat yuridik universiteti, Magistratura bosqichi Mehnat huquqi yo‘nalishi 1-kurs talabasi

ORCID: 0009-0007-6706-0592

E-mail: rushanajurakulova15@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu maqolada tadbirkorlik subyektlarini sud tomonidan bankrot deb topilib, ularga nisbatan tugatishga doir ish yuritish boshlanganida xodimlarning huquqlari va qonuniy manfaatlari qanday himoya qilinishi nazariy va amaliy jihatdan tahlil etib o‘tilgan, amaliyotda uchrayotgan muammolar ham bayon ettirilgan, shuningdek, ushbu sohada xorijiy davlatlarning amaliyoti ham o‘rganilib, turli takliflar ham keltirib o‘tilgan.

Kalit so‘zlari: bankrotlik, tugatish jarayoni, kreditorlar umumiy yig‘ilishi, kreditorlarning talablari reyestri, kreditorlarning talablarini qanoatlantirish navbati.

ПРОЦЕДУРА ЗАВЕРШЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СУБЪЕКТОВ: МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Журакулова Рушана Шарофовна

Ташкентский государственный юридический университет, магистрант 1-го курса направления Трудовое право

ORCID: 0009-0007-6706-0592

Электронная почта: rushanajurakulova15@gmail.com

Аннотация: В данной статье теоретически и практически проанализированы вопросы защиты прав и законных интересов работников в случае признания субъектов предпринимательства несостоятельными (банкротами) и возбуждения в

отношении них процедуры ликвидации судом. Также освещены проблемы, возникающие на практике, изучен опыт зарубежных стран в данной сфере и предложены различные рекомендации.

Ключевые слова: банкротство, процедура ликвидации, общее собрание кредиторов, реестр требований кредиторов, порядок удовлетворения требований кредиторов.

MECHANISMS FOR PROTECTING THE RIGHTS AND LEGITIMATE INTERESTS OF EMPLOYEES DURING THE TERMINATION PROCESS OF BUSINESS ENTITIES

Rushana Sharofovna Jurakulova

Tashkent State University of Law, First-year Master’s student specializing in Labour Law

ORCID: 0009-0007-6706-0592

Email: rushanajurakulova15@gmail.com

Abstract: This article provides a theoretical and practical analysis of the protection of employees' rights and legitimate interests when business entities are declared bankrupt by the court and liquidation proceedings are initiated against them. The article also highlights practical challenges, examines foreign countries' practices in this field, and presents various recommendations.

Keywords: bankruptcy, termination process, general meeting of creditors, register of creditors’ claims, priority of satisfaction of creditors’ claims.

KIRISH

Mamlakatimizda tadbirkorlikni rivojlantirish, xususan kichik va o‘rta biznes subyektlariga qulay ishbilarmonlik muhitini yaratish borasida izchil va samarali islohotlar olib borilmoqda. Bu jarayonning asosiy maqsadi iqtisodiyotning turli tarmoqlarida faoliyat yuritayotgan tadbirkorlik subyektlarini qo‘llab-quvvatlash, ularning raqobatbardoshligini oshirish hamda barqaror o‘sishni ta’minlashdir. Shunga qaramay, bozor sharoitining murakkabligi, raqobatning kuchayishi va boshqa tashqi hamda ichki omillar tufayli barcha tadbirkorlik subyektlari o‘z faoliyatini samarali olib borishga muvaffaq bo‘lmayapti.

Natijada, ayrim korxonalar va tashkilotlar moliyaviy qiyinchiliklarga duch kelib, o‘z majburiyatlarini bajara olmaslik holatlari yuz bermoqda, bu esa o‘z navbatida, to‘lovga qobiliyatsizlik alomatlaridan biri hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasining “To‘lovga qobiliyatsizlik to‘g‘risida“gi qonunining 5-moddasida to‘lovga qobiliyatsizlikning 2 turdagi alomati mavjud ekanligi bayon etilgan. Bular: vaqtinchalik va doimiy to‘lovga qobiliyatsizlik hisoblanadi. Vaqtinchalik to‘lovga qobiliyatsizlik bu - qarzdor o‘z majburiyatlari yuzaga kelgan vaqtdan boshlab 3 oy ichida o‘z majburiyatlarini bajarmasligi va sudga murojaat etish sanasida qarzdorning pul majburiyatlari bo‘yicha kreditorlar talablarini qanoatlantirishga va (yoki) soliqlar hamda yig‘imlar bo‘yicha o‘z majburiyatlarini bajarishga qodir emasligi[1]da namoyon bo‘lishidir. Doimiy to‘lovga qobiliyatsizlik bu - agar sudga ariza berish sanasidagi va ariza berilgan yilning boshidagi hisobot davrida, agarda ariza yilning birinchi choragida berilgan bo‘lsa, o‘tgan yilning boshidagi hisobot davrida qarzdorning majburiyatlari uning aktivlari qiymatidan oshib ketgan bo‘lsa, doimiy to‘lovga qobiliyatsizlik deb ataladi[2] ya’ni korxona o‘z qarzlarini o‘z aktivlari evaziga qoplash imkoniga ega bo‘lmaydi. Ushbu alomatlardan biri mavjud bo‘lgan subyektlarga nisbatan to‘lovga qobiliyatsizlikka oid tiklash tartib-taomillaridan birini joriy etish, kelishuv bitimini tasdiqlash yoki to‘lovga qobiliyatsizlik to‘g‘risidagi ish yuritishni tugatish imkoni mavjud bo‘lmaganda sudning qarzdor yuridik shaxsni bankrot deb topish va tugatishga doir ish yuritishni boshlash to‘g‘risidagi qarori qabul qilinadi. Tugatishga doir ish yuritish boshlansa, bu jarayon xodimlar uchun katta ijtimoiy va huquqiy xavfni yuzaga keltiradi. Chunki, ushbu jarayon davomida xodimlarning mehnat shartnomalari bekor qilinishi, ish haqi, kompensatsiyalar va boshqa to‘lovlar vaqtida, to‘liq yoki umuman to‘lanmasligi, shuningdek, ijtimoiy himoya kafolatlarining buzilishi mumkinligi ehtimoli yuqori bo‘ladi. Shu sababli ham ushbu masalalarni yanada chuqurroq o‘rganish va bu sohadagi muammolarning tahlilini olib borish maqsadga muvofiq bo‘ladi. Ushbu maqolada ham tugatish jarayonida xodimlarning huquq va qonuniy manfaatlarini qay tarzda himoya

[1]O‘zbekiston Respublikasining “To‘lovga qobiliyatsizlik to‘g‘risida”gi qonuni. 13.04.2022. Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi.https://lex.uz/docs/-5957612 -5-modda.
[2]O‘zbekiston Respublikasining “To‘lovga qobiliyatsizlik to‘g‘risida”gi qonuni. 13.04.2022. Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi.https://lex.uz/docs/-5957612 -5-modda.

etish mumkin ekanligi haqida so‘z ketadi.

METODOLOGIYA:

Ushbu maqolada O‘zbekiston Respublikasining qonunchiligi xorijiy mamlakatlar qonunchiligi bilan taqqoslash, mavjud muammoli vaziyatlarni O‘zbekiston Respublikasining qonun hujjatlari asosida huquqiy tahlil qilish va jamiyatda yuzaga kelayotgan muammolarni misollar asosida tushuntirib berish usullari qo‘llanilgan.

TADQIQOT NATIJALARI:

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga e’tibor qiladigan bo‘lsak, unda xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi huquq va majburiyatlarni belgilab beruvchi kelishuv bu-mehnat shartnomasi ekanligi belgilangan. Mehnat shartnomasi tuzilgan vaqtdan boshlab ikki tarafda ham huquq va majburiyatlar yuzaga keladi, mehnat shartnomasiga muvofiq xodim ish beruvchining manfaatini ko‘zlab, mehnat shartnomasida belgilangan mehnat vazifasini uning rahbarligi va nazorati ostida shaxsan bajarish, ichki mehnat qoidalariga rioya etish majburiyatini, ish beruvchi esa xodimga shartlashilgan mehnat vazifasi bo‘yicha ish berish, xodimga ish haqini o‘z vaqtida hamda to‘liq miqdorda to‘lash, mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda va ushbu kelishuvda nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini ta’minlash majburiyatini o‘z zimmasiga oladi.[3] Ammo doim ham ish beruvchi xodimga yuqoridagi kafolatlarni to‘laligicha taqdim eta olmaydi. Bilamiz-ki, agarda tadbirkorlik subyektlari bankrot deb topilsa va ularga nisbatan tugatishga doir ish yuritish boshlansa, ushbu jarayonni olib boruvchi sifatida belgilangan tugatish boshqaruvchisi O‘zbekiston Respublikasining “To‘lovga qobiliyatsizlik to‘g‘risida“gi qonunining 144-moddasi 2-qism 2-xatboshisida keltirilganidek, xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishi mumkin. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining 168-moddasi 1-qism 6-bandida ham bu haqida so‘z ketgan. Unga ko‘ra, tashkilotni tugatish yoki ish beruvchi bo‘lgan yakka tartibdagi tadbirkor faoliyatini tugatish to‘g‘risidagi sud qarorining qonuniy kuchga kirishi mehnat shartnomasini taraflarning xohish-irodasiga bog‘liq bo‘lmagan holatlarga ko‘ra bekor qilish

[3]O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 30.04.2023. Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi.https://lex.uz/ru/docs/-6257288 -103-modda.

uchun asos bo‘ladi[4] deyilgan. Shu o‘rinda quyidagi savol yuzaga keladi: tugatish boshqaruvchisi qaysi sabablarga ko‘ra xodimlar bilan mehnat shartnomasini tugatishni lozim topadi? Buning asosiy sabablaridan biri, tugatish jarayonida ko‘plab tadbirkorlik subyektlari o‘z faoliyatini umuman olib bormay qo‘yadi yoki olib borgan taqdirda ham to‘laligicha faoliyat yuritmaydi, shu sababli ham xodimlarni mehnatiga ehtiyoj sezilmaydi, agarda xodimlar bilan mehnat shartnomasi bekor qilinmasa, bu korxonaning moliyaviy holatini yanada yomonlashtirish ehtimolini yuzaga chiqaradi.

Tugatish jarayonida xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilganda ham xodimlarga to‘lanmay qolgan ish haqlari, ishdan bo‘shatish nafaqalari va boshqa kompensatsiyalar to‘lab berilishi va ogohlantirish muddatiga qat’iy rioya qilinishi shart hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining 172-moddasida mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga oxirigacha olinmagan ish haqi, xodim tomonidan foydalanilmagan barcha asosiy va qo‘shimcha ta’tillar uchun kompensatsiyalar va boshqa to‘lovlar to‘lab berilishi belgilab qo‘yilgan, shuningdek 173-moddaning 2-qism 2-bandida Mehnat kodeksining 168-moddasi 1-qism 6-bandi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda, xodimga ishdan bo‘shatish nafaqasi ham to‘lab berilishi belgilab qo‘yilgan. Shuningdek, mehnat shartnomasi taraflarning xohish-irodasiga bog‘liq bo‘lmagan asoslarga ko‘ra bekor qilinganda (tashkilotning sud qaroriga ko‘ra tugatilinishi ham shunga mos keladi) O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining 168-modda 3-qismida keltirilganidek, xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi tashkilotni tugatish to‘g‘risidagi sud qarorining qonuniy kuchga kirishi bilan bekor qilinganda, xodim 2 oy oldin yozma ravishda ogohlantirilishi shart yoki shunga mutanosib pulli kompensatsiya to‘lanishi shart bo‘ladi. Yuqoridagilarni inobatga olib xulosa qiladigan bo‘lsak, xodimlar ham tugatilinayotgan korxonaga nisbatan kreditor maqomida bo‘lishadi. Shunday ekan, xodimlarning huquqlari va qonuniny manfaatlari tadbirkorlik subyektlari tugatilinayotgan jarayonda qanday ta’minlab beriladi degan savol yuzaga keladi?! O‘zbekiston Respublikasining “To‘lovga qobiliyatsizlik to‘g‘risida“ gi qonunining 12-moddasida

[4]O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 30.04.2023. Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi.https://lex.uz/ru/docs/-6257288 -168-modda.

to‘lovga qobiliyatsizlik tartib-taomillari qo‘llanilayotganda barcha kreditrolarning manfaatlarini kreditorlar yig‘ilishi yoki kreditorlar qo‘mitasi himoya qiladi, sud qarzdorga nisbatan to‘lovga qobiliyatsizlik to‘g‘risida ish qo‘zg‘atish haqidagi arizani ish yuritishga qabul qilib olgan kundan e’tiboran kreditorlar qarzdorga o‘z talablarini yakka tartibda qanoatlantirish maqsadida murojaat qilishga haqli emas,[5] deb keltirilgan. Demak, xodimlarning ham manfaatlarini kreditorlarning umumiy yig‘ilishi ifoda etib, xodimlarning manfaatidan ularning vakili yig‘ilishda ovoz berish huquqisiz kreditorlarning umumiy yig‘ilishlarida ishtirok etadi. Kreditorlarning umumiy yig‘ilishlarida qarzdor tadbirkorlik subyekti bilan bog‘liq muhim masalalar muhokama qilinib, qarorlar qabul qilinadi. Jumladan: qarzdor bilan kelishuv bitimi tuzish, qarzdorni bankrot deb topish va tugatishga doir ish yuritish tartib-taomilini boshlash yoki qarzdorning faoliyatini to‘xtatmasdan qarzdorni bankrot deb topish va tugatishga doir ish yuritish tartib-taomilini boshlash haqidagi iltimosnoma bilan sudga murojaat etish to‘g‘risidagi qarorlar va hokozalar…

To‘lovga qobiliyatsizlik tartib-taomillarida sud boshqaruvchisi tomonidan kreditorlarning talablari reyesteri yuritiladi. Bu juda muhim reyester hisoblanib, kreditorlar ushbu reyesterga kirishlari maqsadga muvofiq bo‘ladi. Ushbu reyesterda nimalar aks etishini biz O‘zbekiston Respublikasining “To‘lovga qobiliyatsizlik to‘g‘risida“gi qonunining 18-moddasidan ko‘rishimiz mumkin, unga ko‘ra, kreditorlarning talablari reyestrida har bir kreditor haqidagi, pul majburiyatlari va (yoki) soliqlar hamda yig‘imlar bo‘yicha majburiyatlar yuzasidan kreditor talablarining aniqlangan miqdori, uning har bir talabining qanoatlantirish navbati to‘g‘risidagi ma’lumotlar aks etgan bo‘lishi belgilangan. Demak, kreditor hisoblangan xodimlarning talablari ham kreditorlar talablarining reyesteriga kiritilinishi kerak bo‘ladi.

Yuqorida keltirilganidek, kreditorlarning talablari reyesterida navbat degan masala ham mavjud bo‘lib, ushbu navbat O‘zbekiston Respublikasining “To‘lovga qobiliyatsizlik to‘g‘risida“gi qonunining 150-moddasida keltirilgan bo‘lib, unga ko‘ra, qarzdorning mehnatga oid munosabatlardan va ularga tenglashtirilgan huquqiy munosabatlardan kelib

[5]O‘zbekiston Respublikasining “To‘lovga qobiliyatsizlik to‘g‘risida”gi qonuni. 13.04.2022. Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi.https://lex.uz/docs/-5957612 -12-modda.

chiquvchi to‘lovlar hamda talablar majburiyatlari teng darjada bajarilishini ta’minlaydigan talablar birinchi navbatda qanoatlantiriladi deyilgan. Ikkinchi navbatda esa soliqlar, yig‘imlar, majburiy sug‘urta bo‘yicha to‘lovlar va boshqa to‘lovlar bo‘yicha mavjud bo‘lgan talablar qanoatlantiriladi, aksiyalar egalarining hisoblangan dividendlar bo‘yicha talablari uchinchi navbatda qanoatlantiriladi, qolgan barcha to‘lovlar esa to‘rtinchi navbatda qanoatlantiriladi. Ushbu navbatni mavjud bo‘lishidan asosiy maqsad, adolatni ta’minlash, tartib-intizomni saqlash, eng zaiflarni himoya qilish, mavjud mol-mulkni to‘g‘ri yo‘naltirish va kreditorlar manfaatlarini himoya qilishdan iborat hisoblanadi. Shu o‘rinda agarda qarzdorning mavjud mol-mulki reyesterdagi barcha talablarni qanoatlantirishga yetmasa-chi, mavjud mol-mulk navbatdan tashqari talablarni qanoatlantirishdan ortmasa, reyesterda aks ettirilgan talablar nima bo‘ladi, mol-mulk faqat bitta navbatni qisman qanoatlantirsa-chi nima bo‘ladi degan savollar yuzaga keladi. O‘zbekiston Respublikasining “To‘lovga qobiliyatsizlik to‘g‘risida“gi qonunining 150-moddasida shunday talablar berilgan-ki, ular navbatdan tashqari qanoatlantiriladi, ular jumlasiga quyidagilar kiradi: sud xarajatlari, sud boshqaruvchilariga haq to‘lash bilan bog‘liq xarajatlar, joriy kommunal va foydalanish to‘lovlari, qarzdorning mol-mulkini sug‘urta qilish xarajatlari, shuningdek qarzdorning to‘lovga qobiliyatsizlik to‘g‘risida ish qo‘zg‘atilinganidan keyin yuzaga kelgan joriy to‘lov majburiyatlari bo‘yicha talablar hamda qarzdor qaysi fuqaroning hayotiga yoki sog‘lig‘iga zarar yetkazilganligi bo‘yicha talablar navbatdan tashqari qanoatlantiriladigan talablar hisoblanadi.

Endi yuqoridagi savollarga javob berib o‘tamiz, agarda qarzdorning mol-mulki faqatgina bitta navbatning talablarini qisman qanoatlantiradigan bo‘lsa, 150-moddaga ko‘ra, bu talablar har bir undiruvchi olishi lozim bo‘lgan summaga mutanosib ravishda qanoatlantiriladi, ya’ni hamma kreditorlar talablariga mutanosib taqsimlanadi. Har qaysi keyingi navbat bo‘yicha talablar oldingi navbat talablari to‘la qanoatlantirilganidan keyingina qanoatlantiriladi. Demak, qarzdorning mol-mulki faqat bittagina navbatga yetadigan bo‘lsa qolgan navbatdagi talablarni qanoatlantirish imkoni mavjud bo‘lmaydi, agar navbatdan tashqari talablar qanoatlantirilganda mol-mulk yakuniga yetsa ham, bitta navbat talablarini qanoatlantirishdan ortmasa ham qolgan talablar qanoatlantirilgan deb

qaraladi, ya’ni O‘zbekiston Respublikasining “To‘lovga qobiliyatsizlik to‘g‘risida“gi qonunining 154-moddasida kreditorlarning qarzdor mol-mulki yetarli bo‘lmaganligi sababli qanoatlantirilmagan talablari ham qanoatlantirilgan talablar deb hisoblanadi deyilgan, Bu normadan asosiy maqsad, kreditorlarning qanoatlantirilmagan talablarini shartli ravishda “qanoatlantirilgan” deb hisoblash orqali bankrotlik tartibi tugashi bilan qarzdor subyektning majburiyatlarini huquqiy jihatdan nihoyalash hisoblanadi. Aks holda, bankrot deb topilgan korxona yoki jismoniy shaxs muddatsiz tarzda kreditorlar talablarining ta’siri ostida qolishi, bu esa bankrotlik institutining mohiyatiga zid bo‘lar edi. Mazkur norma bankrotlik jarayoniga yuridik nuqtai nazardan “yakuniy chiziq” qo‘yadi va barcha talablarning statusini aniq belgilaydi. Demak, yuqoridagi savollarga quyidagi xulosani berishimiz mumkin, kreditorlarning talablarini qanoatlantirishga qarzdorning mol-mulki yetarli bo‘lmaydigan bo‘lsa, ularning talablari “qanoatlantirilgan“ hisoblanadi. Ammo qarzdorning mol-mulki faqatgina navbatdan tashqari talablarnigina qanoatlantirishga yetadigan bo‘lsa, shuncha mehnat qila turib xodimlar ish haqqisiz qoladimi degan savol ham vujudga keladi, bu talablarni “qanoatlantirilgan“ deb qarash qanchalik o‘rinli hisoblanadi.

Ko‘plab xorijiy davlatlarda shunday holatlarda xodimlarning manfaatlarini himoya qilish uchun maxsus fondlar tashkil etilgan, bu fondlar korxona tugatilinsa ham xodimlarga olishi kerak bo‘lgan to‘lovlarni to‘lab beradi. Masalan, Germaniyada Insolvenzgeld bor bo‘lib, u xodimlarning oxirgi 3 oyda ola olmagan ish haqqilarini bir martalik qilib to‘lab beradi. Agarda xodim ishlayotgan korxonaga nisbatan tugatishga doir ish yuritish boshlangan bo‘lsa, xodim bu fondga ariza bilan murojaat etishi mumkin bo‘ladi. Shuningdek, davlat hisobidan xodimlarning sug‘urta to‘lovlari ham qoplanib beriladi.[6] Litva tajribasida ish beruvchining to‘lovga qobiliyatsizligi sababli xodimlar oldidagi moliyaviy majburiyatlarini bajara olmaslik holatlarida ularning manfaatlarini himoya qilish uchun maxsus Kafolat jamg‘armasi faoliyat yuritadi. Mazkur jamg‘arma xodimlarga to‘lanmay qolgan ish haqi, foydalanilmagan yillik mehnat ta’tili uchun kompensatsiya, mehnat shartnomasi bekor qilinganda beriladigan to‘lovlar hamda qonunchilikda nazarda tutilgan

[6] Bundesagentur für Arbeit. Insolvenzgeld für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/arbeitslosengeld/finanzielle-hilfen/insolvenzgeld

boshqa tegishli to‘lovlarni qoplashga xizmat qiladi.[7] O‘ylaymizki, bu juda ham ajoyib tizim, korxona bankrot bo‘lishi xodimlarning manfaatlarini cheklab qo‘ymasligi kerak.

Yuqoridagi tahlillardan ko‘rinib turibdiki, O‘zbekiston Respublikasida to‘lovga qobiliyatsiz deb topilgan tadbirkorlik subyektlari xodimlarining huquq va qonuniy manfaatlarini himoya qilishga qaratilgan muayyan huquqiy kafolatlar mavjud. Xususan, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 100-moddasida ish beruvchi to‘lovga qobiliyatsiz deb topilgan taqdirda, u bilan mehnat munosabatlarida bo‘lgan xodimlar ish haqi va o‘zlariga tegishli boshqa to‘lovlar yuzasidan boshqa barcha kreditorlarning talablariga nisbatan imtiyozli huquqdan foydalanishi belgilangan. Shuningdek, tugatilayotgan tashkilotlarda mablag‘lar mavjud bo‘lmagan taqdirda, mazkur moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan kompensatsiyalarni Bandlikka ko‘maklashish davlat jamg‘armasi hisobidan to‘lash imkoniyati ham mavjud.

XULOSA VA NATIJALAR:

Biroq ushbu kafolatlar xodimlarning bankrotlik tufayli yuzaga kelgan barcha moddiy yo‘qotishlarini qoplash uchun yetarli deb bo‘lmaydi. Chunki imtiyozli navbatda turish xodimning talabini amalda to‘liq olishiga doimo kafolat bermaydi. Korxonaning mol-mulki yetarli bo‘lmagan holatlarda xodimlar o‘z mehnati evaziga ishlab topgan ish haqi va boshqa to‘lovlarini ololmay qolishlari mumkin. Shu munosabat bilan, mazkur sohada quyidagi takliflarni ilgari surish maqsadga muvofiq deb hisoblayman.

Birinchidan, xodimlarning mehnatga oid talablarini kafolatli qoplashga mo‘ljallangan maxsus jamg‘arma tashkil etish lozim. Yuqorida Germaniya tajribasida ko‘rib o‘tganimizdek, ushbu davlatda Insolvenzgeld deb nomlangan maxsus to‘lov mexanizmi mavjud. Unga ko‘ra, ish beruvchi to‘lovga qobiliyatsiz bo‘lgan taqdirda, xodimlarga mehnat munosabatlarining oxirgi uch oyi uchun to‘lanmay qolgan ish haqi bir martalik tarzda to‘lab beriladi. Mazkur to‘lov Germaniya Federal bandlik agentligi tomonidan amalga oshiriladi. Bundan tashqari, oxirgi uch oylik davr uchun to‘lanmagan ijtimoiy sug‘urta badallari ham tegishli tartibda qoplanadi.

[7]Eurofound. Lithuania: Wage guarantee in case of insolvency. European Restructuring Monitor. https://apps.eurofound.europa.eu/legislationdb/wage-guarantee-in-case-of-insolvency/lithuania

O‘zbekiston Respublikasida ham shunga o‘xshash mexanizmni joriy etish taklif etiladi. Bunda “Xodimlarning mehnatga oid talablarini kafolatlash jamg‘armasi”ni tashkil etish va uning mablag‘larini ish beruvchilarning ish haqi fondidan kelib chiqib to‘lanadigan kichik miqdordagi majburiy badallar, davlat budjeti mablag‘lari hamda qonunchilikda taqiqlanmagan boshqa manbalar hisobidan shakllantirish mumkin.

Mazkur jamg‘arma hisobidan to‘lovga qobiliyatsiz deb topilgan ish beruvchilaning xodimlariga quyidagi to‘lovlarni amalga oshirish mexanizmini joriy etish maqsadga muvofiq:

– oxirgi uch oy uchun to‘lanmay qolgan ish haqi;

– foydalanilmagan mehnat ta’tillari uchun kompensatsiya;

– ishdan bo‘shatish nafaqasi;

– mehnat shartnomasi bekor qilinishi munosabati bilan qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa to‘lovlar.

Bunda jamg‘arma tomonidan xodimlarga to‘langan mablag‘lar doirasida qarzdor korxonaga nisbatan tegishli talablarni bildirish va ularni qonunchilikda belgilangan tartibda undirish mexanizmi ham nazarda tutilishi lozim. Bu jamg‘arma mablag‘larining qayta tiklanishi va uning uzoq muddatli moliyaviy barqarorligini ta’minlashga xizmat qiladi. Shuningdek, xodimlarning kreditorlar yig‘ilishidagi manfaatlarini ifodalash mexanizmini kuchaytirish zarur. Amaldagi qonunchilikka ko‘ra, xodimlarning vakili kreditorlar umumiy yig‘ilishida ovoz berish huquqisiz ishtirok etishi mumkin. Biroq tugatish jarayonida qabul qilinadigan qarorlar, jumladan, qarzdorning mol-mulkini sotish, kreditorlar bilan hisob-kitob qilish va boshqa tashkiliy masalalar xodimlarning manfaatlariga ham bevosita ta’sir ko‘rsatadi.

Shu sababli, xodimlar vakilining huquqiy maqomini yanada kuchaytirish taklif etiladi. Jumladan, unga xodimlarning mehnatga oid talablariga ta’sir ko‘rsatuvchi masalalar muhokama qilinganda asoslantirilgan takliflar kiritish, tugatish boshqaruvchisidan xodimlarga tegishli hisob-kitoblar to‘g‘risida ma’lumot olish va ularning talablarini kreditorlar yig‘ilishida himoya qilish vakolatlarini berish lozim. Bu xodimlarning manfaatlari tugatish jarayonida faqat rasmiy vakillik bilan cheklanib qolmasdan, amalda

ham hisobga olinishiga xizmat qiladi.

Xodimlarning talablarini kreditorlar talablari reyestriga kiritish tartibini soddalashtirish lozim. Amaliyotda barcha xodimlar ham to‘lovga qobiliyatsizlik to‘g‘risidagi ish yuritish boshlanganligi, o‘z talablarini bildirish tartibi va kreditorlar talablari reyestriga kiritilish zarurati haqida yetarli ma’lumotga ega bo‘lmasligi mumkin. Bu esa ularning qonuniy talablarini o‘z vaqtida bildirmasligiga sabab bo‘lishi ehtimolini yuzaga keltiradi. Shu munosabat bilan, tugatish boshqaruvchisi zimmasiga qarzdor korxonaning barcha xodimlarini, shu jumladan mehnat shartnomasi bekor qilingan sobiq xodimlarini ham to‘lovga qobiliyatsizlik tartib-taomili boshlanganligi, ularga tegishli bo‘lgan qarzdorlik miqdori va talablarni reyestrga kiritish tartibi to‘g‘risida yozma yoki elektron shaklda xabardor qilish majburiyatini yuklash taklif etiladi.

Bundan tashqari, xodimlarning ish haqi, foydalanilmagan ta’tillari va boshqa mehnat to‘lovlari bo‘yicha qarzdorlikni aniqlashda elektron mehnat tizimlari hamda buxgalteriya ma’lumotlaridan foydalanish mumkin. Natijada xodimlarning har biri alohida hujjat to‘plash va o‘z talablarini isbotlash bilan bog‘liq ortiqcha qiyinchiliklarga duch kelmaydi.

Tugatish boshqaruvchisi qarzdorning mol-mulkini aniqlash, uni saqlash, sotish va kreditorlarning talablarini qonunchilikda belgilangan tartibda qanoatlantirish uchun mas’ul hisoblanadi. Shu bilan birga, xodimlarning talablarini aniqlash, ularni tegishli tartibda hisobga olish va mehnatga oid huquqlarining buzilishiga yo‘l qo‘ymaslik ham uning faoliyatidagi muhim vazifalardan biri bo‘lishi kerak.

Shu sababli, tugatish boshqaruvchisi tomonidan xodimlarning ish haqi va boshqa to‘lovlari to‘g‘risidagi ma’lumotlarni qasddan yashirish, ularni kreditorlar talablari reyestriga kiritmaslik yoki xodimlarning qonuniy manfaatlariga zarar yetkazuvchi boshqa harakatlarni sodir etish holatlari uchun javobgarlik choralarini yanada aniqlashtirish lozim. Bu tugatish boshqaruvchisining faoliyati ustidan nazoratni kuchaytirish va xodimlarning huquqlarini amalda ta’minlashga xizmat qiladi.

Yuqoridagi takliflarning amalga oshirilishi tadbirkorlik subyektlari tugatilayotgan vaqtda xodimlarning huquqlarini faqat qonunchilikda belgilangan navbat asosida emas, balki real moliyaviy va tashkiliy mexanizmlar orqali himoya qilish imkonini beradi.

Xulosa qilib aytganda, tadbirkorlik subyektlarining to‘lovga qobiliyatsizligi va ularning tugatilishi nafaqat iqtisodiy, balki muhim ijtimoiy-huquqiy oqibatlarni ham keltirib chiqaradi. Chunki korxonaning bankrot deb topilishi natijasida uning faoliyati bilan bog‘liq shartnomaviy majburiyatlar, shu jumladan xodimlar oldidagi mehnatga oid majburiyatlar ham bajarilishi lozim bo‘lgan talablar qatorida qoladi.

O‘zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligida xodimlarning manfaatlarini himoya qilishga qaratilgan muayyan huquqiy kafolatlar mavjud. Jumladan, Mehnat kodeksining 100, 168, 172 va 173-moddalari hamda “To‘lovga qobiliyatsizlik to‘g‘risida”gi Qonunning 12, 18, 150 va 154-moddalari ushbu munosabatlarni tartibga solishda muhim ahamiyatga ega. Biroq qonunchilikda belgilangan imtiyozli talablar va navbatlilik tartibi har doim ham xodimlarning o‘z mehnati evaziga ishlab topgan mablag‘larini amalda olish imkoniyatini to‘liq ta’minlay olmaydi.

Ayniqsa, qarzdorning mol-mulki birinchi navbatdagi talablarni to‘liq qanoatlantirishga yetmagan holatlarda xodimlar o‘zlariga tegishli ish haqi va kompensatsiyalarni ololmay qolish xavfi mavjud. Bunda kreditorlarning qanoatlantirilmagan talablarini qonuniy jihatdan qanoatlantirilgan deb hisoblash bilan ularning amalda to‘lov olishi o‘rtasidagi farqni alohida e’tiborga olish lozim. Zero, huquqiy jihatdan talabning yakunlangan deb hisoblanishi xodimning moddiy manfaatlari real ta’minlanganligini anglatmaydi.

Shu sababli, xorijiy davlatlar tajribasini inobatga olgan holda, O‘zbekistonda ham ish beruvchining to‘lovga qobiliyatsizligi holatida xodimlarning mehnatga oid talablarini kafolatli qoplash tizimini yaratish, xodimlar vakilining huquqiy maqomini kuchaytirish, ularni to‘lovga qobiliyatsizlik jarayonidan o‘z vaqtida xabardor qilish hamda tugatish boshqaruvchisining mas’uliyatini oshirish muhim ahamiyat kasb etadi.

Menimcha, mazkur sohadagi eng muhim vazifa xodimlarga qonunchilikda imtiyozli huquq berish bilangina cheklanib qolmasdan, ushbu huquqdan amalda foydalanish imkoniyatini yaratishdan iborat. Chunki korxonaning iqtisodiy jihatdan muvaffaqiyatsizlikka uchrashi unda mehnat qilgan xodimlarning o‘z mehnati uchun haq olish huquqini yo‘qqa chiqarmasligi kerak. Bankrotlik instituti kreditorlar manfaatlarini muvozanatlashtirish bilan bir qatorda, mehnati evaziga daromad topadigan xodimlarning

ijtimoiy va iqtisodiy himoyasini ham ta’minlashi lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. 2023-yil 30-aprel. https://lex.uz/docs/-6445145

2. O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 12-apreldagi O‘RQ-763-sonlI “To‘lovga qobiliyatsizlik to‘g‘risida”gi Qonuni. https://lex.uz/docs/-5957612

3. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 30.04.2023-yil. https://lex.uz/ru/docs/-6257288

4. ILO. Protection of Workers’ Claims (Employer’s Insolvency) Convention, 1992 (No. 173). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/fp=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C17

5. Xudaybergenov B.B. To‘lovga qobiliyatsizlikni huquqiy tartibga solishning o‘ziga xos xususiyatlari sanatsiya va bankrotlik mavzusida tayyorlagan dissertatsiya avtoreferati. 2023.

6. Muhiddin Sultonov To‘lovga qobiliyatsizlik jarayonlarida kreditorlar navbatini belgilashning huquqiy muammolari // ОИИ. 2026. №4/S. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/to-lovga-qobiliyatsizlik-jarayonlarida-kreditorlar-navbatini-belgilashning-huquqiy-muammolari

7. https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/arbeitslosengeld/finanzielle-hilfen/insolvenzgeld-arbeitnehmer