

## ISHLAB CHIQRISH TA'LIMI SHARTNOMASIDA O'QITISH BILAN BOG'LIQ XARAJATLARNI QOPLASH

*Ro'ziyev Dostonbek Rustam o'g'li*  
*Toshkent Davlat Yuridik Universiteti magistranti*  
*El.pochta [druziyev84@gmail.com](mailto:druziyev84@gmail.com)*  
*+99897-634-29-29*

**Annotatsiya:** Ushbu maqola orqali yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida qabul qilingan ishlab chiqarish ta'limi shartnomasida ko'rsatilgan xarajatlarni qoplash, mehnat munosabatlari natijasida yuzaga keladigan o'quvchi va ish beruvchi o'rtasidagi xarajatlarga oid javobgarlik va mazkur javobgarlikning qanday hollarda qo'llanilishi shuningdek jahon mehnat qonunchiligi olimlarining xarajatlarni qoplash borasida bildirgan fikrlarining tahlillari yoritib berilgan

**Abstract:** Through this article, the compensation of the costs specified in the industrial training contract adopted in the new version of the Labor Code, the responsibility for the costs between the student and the employer arising as a result of labor relations, and in what cases this responsibility is applied, as well as the world the analysis of the opinions expressed by labor law scholars regarding reimbursement of costs is highlighted.

**Kalit so'zlar:** ishlab chiqarish ta'limi shartnomasi, xarajatlarni qoplash, moddiy javobgarlik, mutaxassislikka oid malakalar, kasbga tayyorlash

Amalda qabul qilingan yangi tahrirdagi Mehnat Kodeksining 379-moddasida o'quvchilarga ishlab chiqarish ta'limi davrida stipendiya to'lanadi, uning miqdori ishlab chiqarish ta'lim shartnomasida belgilanadi va olinayotgan malakaga bog'liq bo'ladi, lekin qonunchilikda belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridan kam bo'lmasligi kerakligi shuningdek Mehnat kodeksining 383- moddasida ish beruvchi mehnat shartnomasi bo'yicha ishdan ajralmagan holda ta'lim tashkilotlarida o'qitilayotgan, qayta tayyorlashdan yoki malaka oshirishdan o'tayotgan, shuningdek ishlab chiqarish ta'limini o'tayotgan xodimlarga ish va o'qishni birga olib borish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratishi shart ekanligi belgilab

o'tilgan. Xarajatlarni qoplash bilan bog'liq bo'lgan normalar asosan Mehnat kodeksining Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi deb atalgan 19-bobida aks ettirilgan unga ko'ra xodim mehnat qilish imkoniyatidan g'ayriqonuniy ravishda mahrum qilinganda, xodimning hayoti yoki sog'lig'iga ziyon yetkazilganda, xodimga ish haqi to'lash va unga to'lanishi lozim bo'lgan boshqa to'lovlar kechiktirilganda, xodimning mol-mulkiga ziyon yetkazilganda xarajatlarning qoplanishi shart ekanligini ko'rishimiz mumkin. Bevosita ishlab chiqarish ta'limi shartnomasi bilan bog'liq bo'lgan norma Mehnat kodeksining 348-moddasida qayd etilgan unga ko'ra xodim mehnat shartnomasini shartnomada yoki ish beruvchining hisobidan o'qitish to'g'risidagi kelishuvda shartlashilgan muddatdan oldin uzrli sabablarsiz bekor qilingan taqdirda, xodim ish beruvchi uni o'qitish uchun qilgan, o'qish vaqti tugaganidan keyin haqiqatda ishlab bermagan vaqtiga mutanosib tarzda hisoblab chiqarilgan xarajatlarning o'rnini, agar mehnat shartnomasida yoki o'qitish to'g'risidagi kelishuvda boshqacha qoida nazarda tutilmagan bo'lsa, qoplashi shartligi shuningdek Mehnat kodeksining 381-moddasida o'quvchi ishlab chiqarish ta'limi tugaganidan keyin ishlab chiqarish ta'limi shartnomasi bo'yicha va (yoki) mehnat shartnomasi bo'yicha majburiyatlarini uzrli sabablarsiz bajarmasa, shu jumladan ishga kirishmasa, u ishlab chiqarish ta'limi vaqtida olingan stipendiyani ish beruvchiga uning talabiga ko'ra qaytarib beradi, shuningdek ish beruvchining ishlab chiqarish ta'limi o'talishi munosabati bilan qilingan, o'qish tugaganidan keyin haqiqatan ishlab berilmagan vaqtga mutanosib ravishda hisoblab chiqarilgan boshqa xarajatlarning o'rnini qoplashi nazarda tutilgan. Ishlab chiqarish ta'limi shartnomasiga muvofiq o'qitish bilan bog'liq xarajatlar ish beruvchi tomonidan yoki o'quvchining yoki xodimning o'zi tomonidan qoplanishi shartnomaga qo'shimcha shart sifatida qayd etilishi mumkin. Mazkur normalarning barchasi moddiy javobgarliklar asosida vujudga keladi. Ushbu moddalardan ko'rishimiz mumkinki ta'lim shartnomasi asosida ish beruvchi va o'quvchi o'rtasida yuridik javobgarlik shakllanadi. Ushbu munosabatlarga A.M. Kurennaya quyidagicha ta'rif beradi "yuridik javobgarlik - huquqiy tizimning ajralmas elementi, huquqiy munosabatlar sub'ektlarining huquq va

majburiyatlarini amalga oshirish mexanizmining bir qismi, ushbu huquq va majburiyatlarni amalga oshirishning eng muhim kafolatlaridan biridir”.<sup>5</sup> Ushbu fikr umumiy qonunchilik tizimidan kelib chiqqan holda huquqiy asosga ega ammo biz bu fikr qo‘shila olmaymiz negaki o‘quv jarayonlaridagi talabning daromad manbai asosan ta‘minot doirasidan kelib chiqadi. Agar ayrim sabablarga ko‘ra talaba ishlab chiqarish ta‘lim shartnomasiga muvofiq ish beruvchi tomonidan javobgarlikka tortilsa talabning ahvolini biroz murakkablashtirishi ehtimolidan kam emas. Ushbu muammodan kelib chiqqan holda aytishimiz mumkinki, talaba ishlab chiqarish ta‘limi shartnomasi muddati tugagach uzrsiz sabablarga ko‘ra shartnoma bo‘yicha o‘z majburiyatlarini bajarmasa, shu jumladan ishni boshlamasa yoki uzrli sabablarga ko‘ra ishlab chiqarish ta‘limi shartnomasini muddatidan oldin bekor qilsa, u ish beruvchining iltimosiga binoan unga shogirdlik davrida olingan stipendiyani qaytarib beradi shuningdek ish beruvchining shogirdlik bilan bog‘liq boshqa xarajatlarini qoplaydi. Agar shogirdning aybi bilan o‘quv muddati tugagunga qadar ish beruvchi tomonidan ishlab chiqarish ta‘limi shartnomasi bekor qilingan bo‘lsa, u shogirdning aybi bilan ish beruvchiga shogirdlik davrida olingan stipendiyani qaytaradi, shuningdek ish beruvchining o‘quv jarayoni bilan bog‘liq boshqa xarajatlarini qoplashi kerak shunday vaziyatda har ikki taraf uchun javobgarlik bilan bog‘liq bo‘lgan yengillik bo‘lishi mumkin.

Xarajatlar bilan bo‘g‘liq bo‘lgan vaziyat talabning tashabbusi bilan mehnat shartnomasi ishlab chiqarish ta‘limi shartnomasida belgilangan muddat tugagunga qadar uzrsiz sabablarsiz bekor qilingan taqdirda, bu muddat davomida talaba olgan kasbi, mutaxassisligi, malakasiga muvofiq ishlash majburiyatini oladi. Ish beruvchi tomonidan qilingan xarajatlarni ishlagan davrga mutanosib ravishda qoplaydi.

Ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasi talabning aybli xatti-harakati uchun ishlab chiqarish ta‘limi shartnomasida belgilangan muddat tugagunga qadar bekor qilingan taqdirda, bu muddat davomida talaba olgan kasbi, mutaxassisligi

---

<sup>5</sup> Куренной А.М Материальная ответственность сторон трудового договора. Журнал "Законодательство", N 5, М., 2003. С 38

bo'yicha ishlash majburiyatini oladi yoki malakaga ega bo'lib o'z mehnat faoliyatini boshlagan taqdirda, talaba shogirdlik davrida olingan stipendiyani ish beruvchiga qaytaradi, shuningdek ish beruvchining shogirdlik bilan bog'liq boshqa xarajatlarini qoplaydi. Mazkur jarayon har ikki taraf uchun mas'uliyatni vujudga keltiradi. Yuridik fanda mas'uliyatni o'rganishning ikki yo'li aniqlangan. Ba'zi olimlar huquqiy javobgarlikni faqat huquqbuzarlik bilan bog'laydilar, uni faqat salbiy tomondan tushunadilar. I.S. Samoshchenko va M.X. Farukshin yuridik javobgarlikni quyidagicha tasniflaydi "Qonuniy javobgarlik paydo bo'lganidan beri hamisha o'tmish uchun, sodir etilgan qonunga xilof qilmish uchun javobgarlik bo'lib kelgan... na ilmiy mulohazalar, na ayniqsa amaliyot manfaatlari yuridik javobgarlikka qarashni qayta ko'rib chiqishga asos bo'la olmaydi."<sup>6</sup> Bu yerda yuridik javobgarlik deganda shaxsning o'z vazifalarini bajarmaganligi uchun javobgarlik tushuniladi.

Yuridik adabiyotlarda ish beruvchiga talabani o'qitish xarajatlarini qoplashning huquqiy mohiyatiga oid masala bo'yicha ko'plab olimlar bu xarajatlar moliyaviy javobgarlik ekanligiga qo'shiladilar. Mehnat huquqining taniqli olimlaridan O.V. Smirnov "talabani ish beruvchiga shogirdlik davrida to'langan stipendiya va shogirdlik bilan bog'liq boshqa xarajatlarni qoplash majburiyati, shuningdek mehnat shartnomasi yoki ishlab chiqarish ta'limi shartnomasi bo'yicha xodimning shunga o'xshash majburiyati, qoidabuzarlik natijasida kelib chiqadi"<sup>7</sup> deb hisoblaydi.

Mehnat kodeksining 381-moddasida agar talaba ishlab chiqarish shartnomasining muddati tugashi bilan uzrli sabablarsiz shartnoma bo'yicha o'z majburiyatlarini bajarmasa, shu jumladan ishni boshlamasa yoki Mehnat kodeksining 348-moddasida xodim mehnat shartnomasini shartnomada yoki ish beruvchining hisobidan o'qitish to'g'risidagi kelishuvda shartlashilgan muddatdan oldin uzrli sabablarsiz bekor qilingan taqdirda talabaga (ish izlovchiga) nisbatan xarajatlarni qoplash qo'llaniladi. Biroq savol tug'iladi ish beruvchi bilan mehnat munosabatlarida bo'lmagan shaxsga nisbatan moliyaviy javobgarlik qo'llanilishi mumkinmi? "Mehnat shartnomasi

<sup>6</sup> Самощенко И.С., Фарукшин М.Х. Ответственность по советскому законодательству. М., 1971. С.43

<sup>7</sup> Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2003. С. 424, 435

ta'raflarining moddiy javobgarligi" bo'limining nomi va mazmunidan kelib chiqadiki, ushbu turdagi javobgarlikni qo'llash uchun shaxslar bir-biri bilan mehnat munosabatlarida bo'lishi kerak. Ushbu masala bo'yicha V.I. Mironov quyidagi pozitsiyani ifodalaydi "ish beruvchiga o'qitish bilan bog'liq xarajatlarni qoplash uchun belgilangan qoidalar nafaqat mehnat munosabatlaridagi xodimlarga, ham ish qidiruvchilarga nisbatan qo'llaniladi ish beruvchi bilan mehnat munosabatlariga ega shuningdek ish beruvchiga zarar yetkazgan va u bilan mehnat munosabatlariga ega bo'lmagan shaxslar. Shu munosabat bilan ish beruvchiga kasbiy tayyorgarlik jarayonida qilgan xarajatlarini uning hisobidan qoplash to'g'risidagi masalani hal qilishda yuqorida ko'rsatilgan maxsus qoidalardan tashqari, moddiy javobgarlik to'g'risidagi umumiy qoidalar ham qo'llaniladi."<sup>8</sup>

Mehnat huquqi fanida o'qitish (qayta tayyorlash) xarajatlarini to'g'ridan-to'g'ri haqiqiy zararga bog'lash bo'yicha turli nuqtai nazarlar mavjud. Ba'zi olimlar xarajatlarni ma'lum bir shaxsning kasbiy tayyorgarligi bilan bog'liq holda yuzaga kelgan to'g'ridan-to'g'ri haqiqiy zarar deb hisoblashadi, boshqalari esa xarajatlarni to'g'ridan-to'g'ri haqiqiy zararga bog'lab bo'lmaydi, shuning uchun javobgarlik to'g'risidagi umumiy qoidalarni qo'llash noto'g'ri deb hisoblashadi. Biz xarajatlarni to'g'ridan-to'g'ri haqiqiy zararga bog'laydigan olimlarning pozitsiyasiga qo'shilamiz.

Mehnat kodeksining 337-moddasi to'g'ridan-to'g'ri haqiqiy zararining huquqiy ta'rifini beradi, to'g'ridan-to'g'ri yetkazilgan haqiqiy zarar deganda ish beruvchining mavjud mol-mulki (shu jumladan uchinchi shaxslarning ish beruvchidagi mol-mulki, agar ish beruvchi mazkur mol-mulkni but saqlanishi uchun javobgar bo'lsa) amalda kamayganligi yoki yomon holatga kelganligi, shuningdek ish beruvchi uchun mol-mulkni sotib olish, tiklash yoxud xodim tomonidan uchinchi shaxslarga yetkazilgan zararining o'rnini qoplash uchun ortiqcha xarajatlar qilish va to'lovlarni amalga oshirish zarurati tushuniladi.

O'quvchini moddiy javobgarlikka tortishda quyidagilar isbotlanishi kerak;

<sup>8</sup> Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. М., 2004. С.367

a) ish beruvchida qonun hujjatlariga muvofiq yoki ish beruvchi bilan kasbiy tayyorgarlikdan (qayta tayyorlashdan) o'tgan shaxs o'rtasida tuzilgan ishlab chiqarish ta'limi shartnomasiga asosan uning hisobidan kasbiy tayyorgarlik (qayta tayyorlash) bilan bog'liq xarajatlar bo'lsa qaytarilishi shart. Mehnat kodeksining 381-moddasiga binoan, ushbu xarajatlar kasbiy tayyorgarlik (qayta tayyorlash) davrida talabaga ish beruvchining hisobidan to'lanadigan stipendiya, shuningdek ish beruvchining shogirdlik bilan bog'liq boshqa xarajatlarini o'z ichiga oladi (mashg'ulot paytida sayohat va turar joy). Ish beruvchining o'qitish (qayta tayyorlash) uchun qilgan boshqa xarajatlariga kelsak, bu holda u ularning mavjudligini isbotlashi kerak.

Mehnat kodeksining 348-moddasida xodimning kasbiy tayyorgarligi bilan bog'liq ish beruvchi tomonidan yetkazilgan xarajatlarni ya'ni xodim mehnat shartnomasini shartnomada yoki ish beruvchining hisobidan o'qitish to'g'risidagi kelishuvda shartlashilgan muddatdan oldin uzrli sabablarsiz bekor qilingan taqdirda, xodim ish beruvchi uni o'qitish uchun qilgan, o'qish vaqti tugaganidan keyin haqiqatda ishlab bermagan vaqtiga mutanosib tarzda hisoblab chiqarilgan xarajatlarning o'rnini qoplash to'g'risida gap boradi. Ya'ni, ish beruvchining ma'lum bir shaxsning kasbiy tayyorgarligi bilan bog'liq holda yuzaga kelgan to'g'ridan-to'g'ri haqiqiy zarari borligini isbotlash kerak. Ushbu zarar indeksatsiya qilinmaydi va shuning uchun u ma'lum bir xodimning kasbiy tayyorgarligi paytida ish beruvchi tomonidan qilingan xarajatlarga teng miqdorda undirilishi kerak.

Ish beruvchi hisobidan kasb-hunar ta'limidan o'tgan shaxs ularning qoplanishi uchun moddiy javobgarlikka tortilganda, ishlab chiqarish ta'limi shartnomasiga mavjud bo'lganda ushbu javobgarlik yuzaga keladigan holatlar ham isbotlanishi kerak. Ishlab chiqarish ta'limi shartnomasida nazarda tutilgan ishni boshlashdan bosh tortishni o'z ichiga oladi ya'ni shartnomada ish beruvchining hisobidan o'qitishdan (qayta tayyorlashdan) o'tgan fuqaro qanday aniq ishni va qaysi muddatda boshlashi kerakligini ko'rsatishi kerak. Ushbu yuridik faktning yo'qligi ish beruvchiga ma'lum bir shaxsning kasbiy tayyorgarligi bilan bog'liq xarajatlarni ish beruvchiga qoplash uchun qonuniy javobgarlikka tortilishiga imkon bermaydi.

b) talaba ishlab chiqarish ta'limi shartnomasi shartlarini buzgan holda noqonuniy xatti-harakatlarga yo'l qo'ysa javobgarlik yuzaga kelishi mumkin. Talabanning shartnoma shartlarini bajarishdan bosh tortishi uzrli sabablarga ko'ra bo'lishi mumkin. Mehnat kodeksining 381-moddasiga binoan shaxsni moddiy javobgarlikka tortish sababi talaba yoki mehnat shartnomasi shartlarini uzrli sabablarsiz bajarmaslikdir.

v) amaldagi qonun hujjatlariga muvofiq moddiy javobgarlikka tortish uchun asos bo'lgan ishlab chiqarish ta'limi shartnomasi shartlarining buzilishiga olib keladigan aybli va noqonuniy harakatlar yoki harakatsizlik o'rtasida sababiy bog'liqlik mavjudligi. Ishlab chiqarish ta'limi shartnomasi shartlarini buzish ish beruvchining kasbiy ta'limga sarflangan mablag'lardan o'z manfaati uchun foydalana olmasligi bilan sababiy bog'liq bo'lishi kerak. Agar ish beruvchi o'z hisobidan kasbiy ta'lim olgan shaxsdan olingan kasb, mutaxassislik, malakaga muvofiq foydalanish imkoniyatiga ega bo'lmasa masalan ishdan muddatidan oldin bo'shatilgan taqdirda, bunday foydalanish istisno qilinadi. Bunday bog'liqlikning yo'qligi ish beruvchini qonuniy asoslarda kasbiy ta'lim uchun harajatlarni qoplash uchun shaxsni moddiy javobgarlikka tortish huquqidan mahrum qiladi.

d) talaba talaba shartnomasi shartlarini buzgan holda ifodalangan, bu javobgarlik yuzaga kelishi mumkin bo'lgan aybli harakatlarni sodir etsa xususan talaba ish beruvchining tashabbusi bilan uning aybi bo'lmagan taqdirda masalan tashkilot xodimlarining soni yoki shtatlari qisqarganda yoki davom etishiga to'sqinlik qiladigan kasallik bo'lsa, ishdan bo'shatilganlik uchun javobgarlikka tortilishi mumkin emas. Shu bilan birga, talabanning u bilan tuzilgan talaba shartnomasini bajarmaslikka olib kelgan aybli xatti-harakatlari uni moddiy javobgarlikka tortish uchun asos bo'ladi.

Ish beruvchining mablag'lari hisobidan kasbiy tayyorgarlikdan (qayta tayyorlashdan) o'tgan shaxs mehnat shartnomasini tuzishdan asossiz ravishda rad etilgan taqdirda masalan mehnat shartnomasida ko'rsatilgan lavozim uchun moddiy xarajatlarning qoplanishi uchun moddiy javobgarlikka tortilmaydi. Ish beruvchining shartnomada nazarda tutilgan ishni berishni rad etishi uning hisobidan kasbiy

tayyorgarlikdan (qayta tayyorlashdan) o'tgan shaxsni moddiy javobgarlikdan ozod qiladi, chunki shartnoma shartlarini bajarmaganlik uchun ayb ish beruvchida bo'ladi.

Binobarin, kasb-hunar ta'limi xarajatlarini qoplaganlik uchun moddiy javobgarlikka tortishda shaxsning aybi talaba yoki mehnat shartnomasi shartlarining buzilishiga olib kelgan qonunga xilof harakatlarni yoki harakatsizlikni sodir etishda isbotlanishi kerak bu esa uni sudga keltirish uchun asos bo'ladi. Bu shartlarning barchasi majburiydir va ulardan kamida bittasi bo'lmasa, talaba moliyaviy javobgarlikka tortilishi mumkin emas.

#### FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. *Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi*, 01.05.2023-y., 03/23/837/0241-son;
2. Mirziyoyev Sh.M. Erkin va farovon, demokratik O'zbekiston davlatini birgalikda barpo etamiz.– Toshkent: O'zbekiston NMIU, 2018.
3. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. *Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi*, 29.10.2022-y., 02/22/798/0972-son; 12.04.2023-y., 03/23/829/0208-son;
4. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики. Дисс. ...д-ра. юрид. наук. М., 1994
5. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992. С. 83
6. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. М., 2004. С.367