Registered in Germany Europa Revue Journal
ISSN: 1862-6564 Vol. 6 No. 10 (2026) Published October 23, 2026

Legal consequences of unlawfully modifying an employment contract

Senior Adviser, Department for Assessing the Impact of Legislative Documents on the Economic Sector, Institute for Legislative Analysis and Regulatory Impact Assessment under the Ministry of Justice

Uzaqov Jamolxon Jahongir o‘g‘li

Annotation

This article analyzes the legal procedures and conditions for amending an employment contract based on the new Labor Code of the Republic of Uzbekistan. In particular, it examines the modification of working conditions both by mutual agreement of the parties and at the initiative of the employer without the employee's consent. Furthermore, it highlights the legal consequences for the employer in case of an unlawful alteration of the employment contract, including the restoration of the employee's violated rights, payment for forced absence, compensation for material and moral damages, and the practice of resolving labor disputes in court. The article concludes with practical recommendations for both employers and employees to prevent potential conflicts in labor relations.

Keywords

Employment contract, alteration of working conditions, employer's initiative, material damage, moral damage, forced absence, reinstatement at work, labor disputes.

Annotatsiya. Ushbu maqolada O‘zbekiston Respublikasining yangi Mehnat kodeksi asosida mehnat shartnomasini o‘zgartirishning huquqiy tartib-qoidalari va shartlari tahlil qilingan. Xususan, mehnat shartlarini tomonlar kelishuviga ko‘ra va ish beruvchining tashabbusi bilan xodimning roziligisiz o‘zgartirish holatlari ko'rib chiqiladi. Shuningdek, ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasini qonunga xilof ravishda o‘zgartirishning huquqiy oqibatlari — xodimning buzilgan huquqlarini tiklash, majburiy progul vaqtiga haq to‘lash, moddiy va ma’naviy zararlarni qoplash mexanizmlari hamda mehnat nizolarini sud orqali hal etish amaliyoti yoritilgan. Maqola so‘nggida ish beruvchilar va xodimlar uchun mehnat munosabatlarida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan nizolarning oldini olish bo‘yicha amaliy tavsiyalar berilgan.

Kalit so‘zlar

Mehnat shartnomasi, mehnat sharoitlarini o'zgartirish, ish beruvchi tashabbusi, moddiy zarar, ma’naviy zarar, majburiy progul, ishga tiklash, mehnat nizolari.

Mehnat shartnomasi xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi taraflarning o‘zaro huquqlari hamda majburiyatlarini belgilovchi kelishuv bo‘lib, unga muvofiq xodim ish beruvchining manfaatini ko‘zlab, ushbu kelishuvda 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. Amalda ish beruvchi ko‘pincha shartnoma shartlarini xodim roziligisiz, belgilangan tartibni buzib o‘zgartirishga urinadi. ish haqini kamaytiradi, boshqa lavozimga yoki boshqa joyga o‘tkazadi, ish vaqti rejimini yomonlashtiradi. Bunday harakatlar xodimning mehnat huquqlarini buzadi va ish beruvchi uchun huquqiy oqibatlarga olib keladi. Maqolada O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining normalari asosida mehnat shartnomasini o‘zgartirishning qonuniy tartibi va uni buzishning oqibatlari ko'rib chiqiladi.

Huquqiy asoslar. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (2022-yil 28-oktabrda qabul qilingan, 2023-yildan amalda) — mehnat shartnomasini tuzish, o‘zgartirish, bekor qilish, mehnat nizolarini ko‘rish va javobgarlik tartibini belgilaydi.

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi — mehnat qilish huquqi, adolatli mehnat sharoitlari va sud himoyasi kafolatlari.

Fuqarolik protsessual kodeksi — mehnat nizolarini sudda ko‘rish tartibi.

Mehnat kodeksining umumiy qoidalariga ko‘ra, xodimning huquqiy holatini mehnat qonunchiligiga nisbatan yomonlashtiradigan shartlar mehnat shartnomasiga kiritilishi mumkin emas, bunday shartlar haqiqiy hisoblanmaydi.

Mehnat shartnomasini o‘zgartirishning qonuniy tartibi

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 133-moddasiga muvofiq, mehnat shartnomasi quyidagi hollarda o‘zgartirilishi mumkin:

mehnat shartlarining o‘zgarishi (ish haqi, ish vaqti va boshqalar);

xodimni boshqa ishga o‘tkazilishi;

ish beruvchining boshqa joyga ko‘chishi tufayli ish joyining o‘zgarishi;

xodimni boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborish;

shartnomada qayd etilgan ish joyining o‘zgarishi.

Tomonlarning kelishuvi — asosiy qoida

Mehnat shartlari asosan xodim va ish beruvchining o‘zaro kelishuvi bilan o‘zgartiriladi. Xodimni boshqa ishga doimiy o‘tkazish faqat uning roziligi bilan mumkin. Vaqtincha o‘tkazish bir yilgacha bo‘lishi mumkin va muddati belgilanishi shart. Agar muddat tugagach xodim avvalgi ishini talab qilmay ishlashda davom etsa, o‘tkazish doimiy hisoblanadi.

Xodimning tashabbusi

Xodim mehnat shartlarini o‘zgartirishni talab qilishga haqli. Uning arizasi ish beruvchi tomonidan 3 kundan kechiktirmay ko‘rib chiqilishi, rad etilgan taqdirda esa rad etish sababi yozma shaklda bildirilishi kerak. Sog‘liq holati bo‘yicha tibbiy xulosa, homiladorlik, ikki yoshga to‘lmagan bolani parvarish qilish kabi uzrli sabablar bo‘lsa, vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish majburiy tarzda amalga oshiriladi.

Ish beruvchining tashabbusi bilan, xodim roziligisiz o‘zgartirish

Bu eng cheklangan holat. Ish beruvchi xodim roziligisiz mehnat shartlarini faqat texnologiya, ishlab chiqarish yoki ish hajmi o‘zgargani sababli avvalgi shartlarni saqlab bo‘lmaydigan hollardagina o‘zgartirishi mumkin. Bunda, xodim kamida 2 oy oldin, yozma shaklda, imzo qo‘ydirib ogohlantirilishi shart. Hamda, tibbiy xulosada qarshi ko‘rsatma bo‘lsa, xodimni boshqa ishga o‘tkazib bo‘lmaydi. Shuningdek, o‘zgarish buyruq yoki shartnomaga qo‘shimcha bitim bilan rasmiylashtirilishi lozim.

Bu shartlarning birortasi buzilsa (asossiz o‘zgartirish, ogohlantirishsiz o‘zgartirish, xodim roziligisiz doimiy o‘tkazish), o‘zgartirish qonunga xilof hisoblanadi.

Qonunga xilof o‘zgartirishning huquqiy oqibatlari

Xodimning huquqlari

Xodim o‘zi bilan tuzilgan shartnoma qonunga xilof o‘zgartirilganiga e’tiroz bildirishga, ya’ni ish beruvchining o‘ziga, yuqori turuvchi organga yoki sudga shikoyat qilishga haqli. Mehnat shartlarini qonunga xilof o‘zgartirish aniqlansa, avvalgi mehnat

shartlarini tiklash talabi qanoatlantirilishi kerak. Xodim qonunga xilof o‘zgartirilgan shartlarda ishlashga majbur emas.

Moddiy zararni qoplash

Ish beruvchi xodimni mehnat qilish imkoniyatidan qonunga xilof ravishda mahrum qilgan yoki ish haqini kamaytirgan bo‘lsa, xodimga yetkazilgan moddiy zarar qoplanadi. Bunga yo‘qotilgan ish haqi (shu jumladan majburiy progul vaqti uchun haq) va nizoni hal etish bilan bog‘liq xarajatlar (maslahat va sud xarajatlari) kiradi.

Ma’naviy zararni qoplash. Xodimning mehnat huquqlari buzilishi natijasida unga ma’naviy zarar yetkazilgan bo‘lsa, ish beruvchi uni kompensatsiya qilishi shart. Kompensatsiya miqdorini sud ish beruvchining xatti-harakatlarini baholab belgilaydi.

Qonunga xilof o‘zgartirish ishdan bo‘shatishga olib kelganda

Amalda ish beruvchi o‘zgartirishga rozi bo‘lmagan xodimni mehnat shartnomasini bekor qilib ishdan bo‘shatishi mumkin. Agar bo‘shatish qonunga xilof deb topilsa, quyidagi oqibatlar yuzaga keladi (Toshkent viloyat adliya boshqarmasi sharhiga ko‘ra):

Xodim avvalgi ishiga (lavozimiga) tiklanadi.

Majburiy progul vaqti uchun haq to‘lanadi — xodim ishdan qonunga xilof bo‘shatilgan kundan qayta tiklangan kungacha bo‘lgan davr uchun.

Moddiy zarar qoplanadi — shu jumladan nizoni hal qilish bilan bog‘liq qo‘shimcha xarajatlar.

Ma‘naviy zarar qoplanadi — sud uning miqdorini ish beruvchining xatti-harakatlarini baholab belgilaydi, lekin bu miqdor xodimning o‘rtacha oylik ish haqidan kam bo‘lishi mumkin emas.

Qayta tiklash o‘rniga qo‘shimcha kompensatsiya — xodimning talabiga ko‘ra sud ishga tiklash o‘rniga kamida uch oylik ish haqi miqdorida qo‘shimcha kompensatsiya undirishi mumkin.

Isbotlash yuki ish beruvchida — bo‘shatishning qonuniyligini ish beruvchi isbotlashi kerak.

Tomonlar kompensatsiya miqdori bo‘yicha kelisha olmasa, ish beruvchi aniq qarzdor bo‘lgan summani to‘lashi, qolgan masala esa mediatsiya yoki sud orqali hal etilishi kerak.

Nizoni hal etish tartibi

Yakka tartibdagi mehnat nizolari Mehnat kodeksida belgilangan tartibda ko‘riladi. Avval ish beruvchi bilan muzokara, kerak bo‘lsa mediatsiya, so‘ngra sudga murojaat. Kodeksda yakka mehnat nizolari bo‘yicha sudga murojaat qilish uchun alohida muddatlar belgilangan, shu sababli xodim huquqi buzilganini bilgan paytdan boshlab imkon qadar tezroq murojaat qilishi muhim.

Xodimga amaliy tavsiyalar: O‘zgartirish haqidagi buyruq yoki xabarnomani yozma ko'rinishda talab qiling va nusxasini saqlang;

rozi bo‘lmasangiz, buni yozma ariza bilan bildiring;

ish haqi, ish vaqti, lavozimga oid hujjatlar (shartnoma, buyruq, ish haqi varaqasi) nusxalarini to‘plang;

sudga murojaat qilishdan oldin yurist yoki mehnat nizolari bo‘yicha mutaxassis bilan maslahatlashing.

Ish beruvchilarga tavsiya: shartlarni faqat qonunda ko‘rsatilgan asoslar bo‘yicha, ogohlantirish muddatiga rioya qilgan holda va yozma rasmiylashtirib o‘zgartirish. Aks holda sud tomonidan avvalgi shartlarni tiklash hamda moddiy va ma’naviy zararni qoplash majburiyati yuzaga keladi.

Mehnat shartnomasini o‘zgartirishning asosiy qoidasi — tomonlar kelishuvi. Ish beruvchi xodim roziligisiz shartlarni faqat texnologik, ishlab chiqarish yoki ish hajmi bilan bog‘liq sabablar bo‘lgandagina va kamida 2 oy oldin yozma ogohlantirgan holda o‘zgartirishi mumkin. Bu tartib buzilsa, xodim avvalgi shartlarni tiklashni, yetkazilgan moddiy va ma’naviy zararni qoplashni talab qilishga haqli, xomdimni ishdan bo‘shatish bilan yakunlansa esa ishga tiklash, xodim majburiy progul haqi va kompensatsiyalarga ega bo‘ladi. Isbotlash yuki ish beruvchi zimmasida.

Manba:

1. https://toshkent-vil.adliya.uz/uz/news/detail.php?ID=80847
2. https://lex.uz/uz/docs/-6257288#-6260670
3. https://lex.uz/uz/docs/-6445145