O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA MEHNAT SHARTNOMASINI BEKOR QILISHNING HUQUQIY ASOSLARI VA XODIMLAR MEHNAT HUQUQLARINING KAFOLATLARI

Fayzimurodova Kamola Baxtiyor qizi

Jizzax davlat pedagogika universiteti, ijtimoiy fanlar pedagogika oliy maktabi, 2-bosqich talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada O‘zbekiston Respublikasida mehnat shartnomasini bekor qilishning huquqiy asoslari, mazkur jarayonni tartibga soluvchi milliy qonunchilik normalari hamda xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish kafolatlari kompleks tahlil etiladi. Xususan, mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi, ish beruvchining tashabbusi va taraflarning o‘zaro kelishuviga ko‘ra bekor qilishning huquqiy xususiyatlari, ularni amalga oshirish tartibi hamda yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan huquqiy muammolar yoritiladi. Shuningdek, mehnat shartnomasini bekor qilishda qonuniylik prinsipiga rioya etish, xodimlarni noqonuniy ishdan bo‘shatishning oldini olish, mehnat nizolarini hal etish va xodimlarning huquqiy himoyasini kuchaytirish masalalariga alohida e’tibor qaratiladi. Tadqiqot davomida milliy mehnat qonunchiligi xalqaro mehnat standartlari bilan qiyosiy o‘rganilib, mehnat munosabatlarini tugatish jarayonida taraflar manfaatlari muvozanatini ta’minlash hamda xodimlarning huquqiy kafolatlarini takomillashtirishga qaratilgan ilmiy-amaliy taklif va tavsiyalar ishlab chiqiladi.

Kalit so‘zlar: mehnat shartnomasi, mehnat huquqi, mehnat munosabatlari, shartnomani bekor qilish, xodim huquqlari, ish beruvchi, qonuniylik prinsipi, huquqiy kafolatlar, mehnat nizolari, xalqaro mehnat standartlari, ijtimoiy himoya.

Kirish

Mehnat shartnomasini bekor qilish – bu xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi yakka tartibdagi mehnat munosabatlarini to‘xtatish va tugatish jarayonidir. Bu jarayon xodimning ham, ish beruvchining ham huquq va majburiyatlariga bevosita

ta’sir qiladi, shuning uchun u qonunchilikda belgilangan tartib va asoslarga qat’iy rioya qilgan holda amalga oshirilishi lozim. Mehnat shartnomasi taraflarning kelishuviga ko‘ra, shartnoma muddati tugashi bilan, xodimning yoki ish beruvchining tashabbusi bilan, shuningdek, taraflarning irodasiga bog‘liq bo‘lmagan holatlar tufayli bekor qilinishi mumkin. Mehnat shartnomasini bekor qilishning huquqiy ahamiyati shundaki, u xodimni asossiz ishdan bo'shatishdan himoya qiladi va ish beruvchining qonuniy manfaatlarini ham ta’minlaydi. Qonunchilikda har bir bekor qilish asosi, ogohlantirish muddatlari va xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan kafolatlar (masalan, yakuniy hisob-kitob, kompensatsiyalar) aniq belgilab qo‘yilgan. Shartnoma qonunga xilof ravishda bekor qilingan taqdirda, xodim o‘z huquqlarini tiklash uchun sudga murojaat qilishi mumkin.

Mehnat shartnomasini bekor qilish quyidagi asoslarda amalga oshiriladi:

• Tomonlarning o‘zaro kelishuvi asosida: Taraflarning kelishuvi (157-modda): Mehnat shartnomasi xodim va ish beruvchi o‘zaro kelishuvga erishgan taqdirda istalgan vaqtda bekor qilinishi mumkin.

• Mehnat shartnomasini taraflarning kelishuviga ko‘ra bekor qilish mehnat shartnomasiga doir qo‘shimcha kelishuv bilan yozma shaklda rasmiylashtiriladi, unda mehnat shartnomasi bekor qilinadigan sana, qo‘shimcha kelishuv tuzilgan sana va taraflarning rekvizitlari ko‘rsatilishi shart.

• Xodimning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish.

Xodim nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini, shuningdek muddati tugaguniga qadar muddatli mehnat shartnomasini o‘n to‘rt kalendar kun oldin bu haqda ish beruvchini yozma shaklda ogohlantirgan holda bekor qilishga haqli. O‘z tashabbusiga ko‘ra bekor qilinganda ish beruvchini ogohlantirishning boshqa muddatlari quyidagilarga nisbatan belgilab qo‘yilgan: tashkilot rahbari, uning o‘rinbosarlari, tashkilotning bosh buxgalteri va tashkilot alohida bo‘linmasining rahbari (ushbu Kodeks 489-moddasining uchinchi va to‘rtinchi qismlari);mavsumiy xodimlar (ushbu Kodeks 494-moddasining birinchi qismi);

vaqtinchalik ishlarda band bo‘lgan shaxslar (ushbu Kodeks 499-moddasining birinchi qismi); mikrofirmalar ish beruvchilarining xodimlari (ushbu Kodeks 506-moddasining birinchi qismi); yakka tartibdagi tadbirkorlarda ishlaydigan shaxslar (ushbu Kodeks 511-moddasining birinchi qismi); uy ishchilari (ushbu Kodeks 518-moddasining birinchi qismi); qonunda nazarda tutilgan hollarda boshqa xodimlar.

Xodim o'z tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilmoqchi bo'lganda, qonunchilikda belgilangan ogohlantirish muddatiga rioya qilishi lozim. Bu muddat ish beruvchi xodimning mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizasini olgan kundan keyingi kundan boshlab hisoblanadi. Ya'ni arizani olgan kunning o'zi hisobga kiritilmaydi, hisob keyingi kundan boshlanadi. Xodim arizani ish beruvchiga bevosita topshirishi bilan birga, pochta orqali, jo'natma topshirilganligi haqidagi xabarnoma bilan yuborishga ham haqli. Bunday holatda ham ogohlantirish muddatini hisoblash ish beruvchi arizani olgan sanadan keyingi kundan boshlanadi, bu esa ariza qachon qabul qilingani bo'yicha tortishuvlarning oldini oladi. Qonun taraflarga o'zaro kelishuv asosida ogohlantirish muddatini qisqartirish imkonini ham beradi. Agar xodim va ish beruvchi shunga rozi bo'lsa, mehnat shartnomasi belgilangan muddat tugashini kutmasdan, undan oldin ham bekor qilinishi mumkin. Shu tariqa mehnat munosabatlarini tugatishda taraflarning irodasi va manfaatlari inobatga olinadi. Qonunda belgilangan yoki taraflarning kelishuviga ko'ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati tugagach, xodim ishni to'xtatishga haqli bo'ladi. Shu paytdan boshlab ish beruvchining zimmasiga bir qator majburiyatlar yuklanadi: u xodimga mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi buyruqning ko'chirma nusxasini, mehnat daftarchasini yoki elektron mehnat daftarchasidan ko'chirmani berishi hamda u bilan to'liq hisob-kitob qilishi shart. Bu talablar xodimning huquqlarini himoya qiladi va u yangi ish joyiga o'tishda zarur hujjatlar bilan ta'minlanishini kafolatlaydi. Xodim ogohlantirish muddati davomida, jumladan uning oxirgi kunida ish vaqti tugaguniga qadar o'zi bergan arizani chaqirib olishga haqli. Ya'ni fikridan qaytgan yoki holat o'zgargan taqdirda, u shartnomani bekor qilishdan voz kechishi mumkin. Agar ogohlantirish muddati tugagandan keyin ham

shartnoma bekor qilinmagan va taraflar o'rtasidagi mehnat munosabatlari davom etayotgan bo'lsa, ariza o'z kuchini yo'qotadi. Natijada shartnomani shu ariza asosida bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi. Bu qoida xodimni ham, ish beruvchini ham noaniq vaziyatdan saqlaydi. Alohida holatlar ham mavjud: ba'zan xodim ishni davom ettirishga obyektiv ravishda qodir bo'lmaydi. Masalan, u ta'lim tashkilotiga qabul qilingan, pensiyaga chiqqan yoki saylab qo'yiladigan lavozimga saylangan bo'lishi mumkin. Bunday vaziyatlarda xodimni ogohlantirish muddatini to'liq o'tab berishga majburlash mantiqan o'rinsiz bo'lgani uchun, ish beruvchi mehnat shartnomasini xodim iltimos qilgan muddatda bekor qilishi kerak. Bu me'yor qonunchilikda xodimning ijtimoiy va shaxsiy hayotidagi muhim o'zgarishlar hisobga olinishini ko'rsatadi.

Muddatli mehnat shartnomasi xodimning tashabbusi bilan muddatidan oldin bekor qilinganda, Kodeksning 159-moddasida nazarda tutilgan tartibda xodimdan neustoyka (jarima) undirish belgilanishi mumkin. Ya'ni taraflar shartnomada bunday javobgarlikni oldindan kelishib qo'yishi mumkin, bu esa xodimni shartnoma muddatiga mas'uliyat bilan qarashga undaydi. Mehnat kodeksi xodim huquqlarini himoya qilish bilan birga, zarur hollarda ish beruvchiga ham shartnomani bekor qilish huquqini beradi. Biroq bu huquq faqat asosli sabablarga tayanib, qonunda belgilangan tartibda amalga oshirilgandagina qonuniy hisoblanadi. Amaliyotda xatolarning ko'pi shundan kelib chiqadi: ish beruvchi xodimni ishdan bo'shatadi, lekin bu qarorini zarur hujjatlar, muddatlar va protseduralar bilan asoslamaydi. Natijada sud xodimni qayta ishga tiklaydi, korxona esa unga bir necha oylik ish haqi miqdorida kompensatsiya to'lashga majbur bo'ladi. Shu sababli ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilishning qonuniy tartibi bosqichma-bosqich ko'rib chiqilishi muhim. Birinchi bosqichda shartnomani bekor qilish uchun asoslangan sabab bo'lishi shart. Eng keng tarqalgan asos xodimning mehnat majburiyatlarini bir marta qo'pol ravishda buzishidir. Bu xodim o'zining bevosita xizmat burchlarini jiddiy buzgan va bu korxonaning normal faoliyatiga zarar yetkazgan holatni anglatadi. Kodeksda ish beruvchi tomonidan bekor qilishning aniq asoslari

belgilangan. Ular orasida korxonaning tugatilishi yoki shtatlarning qisqartirilishi, mehnat intizomining muntazam buzilishi, xodimning ishga mast holda kelishi, ish beruvchi ishonchining yo'qotilishi va xodimning malaka talablariga javob bermasligi bor. Asos mavjud bo'lishining o'zi yetarli emas, ish beruvchi qonuniy tartibga ham rioya qilishi kerak. U xodimni ishdan bo'shatishdan oldin uning fikrini eshitishi, kasaba uyushmasining fikrini olishi hamda xodimni boshqa mos lavozimga joylashtirish imkoniyatini ko'rib chiqishi shart. Bu talablar xodimni asossiz va shoshilinch qarordan himoya qiladi, ish beruvchiga esa sudda o'z qarorining qonuniyligini isbotlash imkonini beradi. Umuman olganda, bu normalar ilgari amalda bo'lgan tartibga nisbatan xodimning huquqiy himoyasini sezilarli darajada kuchaytirgan. Ilmiy ishda ishlatishdan oldin ikki narsani tekshiring. Birinchidan, matnda 157-modda taraflar kelishuvi sifatida, 156-modda esa ish beruvchi tashabbusi asoslari sifatida keltirilgan, bu raqamlash shubhali ko'rinadi, to'g'ri modda raqamini lex.uz dagi rasmiy matndan aniqlang. Ikkinchidan, asoslar ro'yxatini ham (ayniqsa "ishonchni yo'qotish" va "kasaba uyushmasi fikri" bandlarini) rasmiy matn bilan solishtiring.

Mehnat shartnomasi bekor qilinishi yuzasidan nizo kelib chiqsa, taraflardan har biri o'z huquqlarini himoya qilish uchun sudga murojaat qilishi mumkin. Bu huquq Kodeksning 158-moddasida mustahkamlangan. Sud ishni ko'rib chiqishda shartnomaning bekor qilinishi qonuniy asosga tayanganmi yoki yo'qligini, shuningdek belgilangan tartib va muddatlarga rioya etilganmi yoki yo'qligini baholaydi. Sudga murojaat qilish imkoniyati mehnat huquqlarini himoya qilishning konstitutsiyaviy kafolati hisoblanadi va O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasiga asoslanadi. Bu kafolat xodim ham, ish beruvchi ham o'z manfaatlarini mustaqil va xolis organ oldida himoya qila olishini anglatadi. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga bir qator ijtimoiy-iqtisodiy kafolatlar beriladi. Ular Mehnat kodeksining 161-163-moddalarida belgilangan. Unga ko'ra, xodimga ishlagan vaqti uchun ish haqi hamda foydalanilmagan ta'til uchun haq to'lanadi. Bundan tashqari, xodimga chiqim nafaqasi (kompensatsiya) to'lanadi,

mehnat organlari esa uni boshqa ish joyiga joylashtirishda ko'maklashadi. Bu normalar xodim ishsiz qolgan dastlabki davrda moddiy jihatdan himoyalanishini ta'minlaydi. Shu bilan birga, ular ish beruvchi zimmasiga aniq majburiyatlar yuklaydi, ya'ni yakuniy hisob-kitobni o'z vaqtida va to'liq amalga oshirish talab etiladi. Mehnat shartnomasining bekor qilinishidan kelib chiqadigan nizolar Mehnat kodeksining 34-bobi asosida sudgacha va sud tartibida ko'rib chiqiladi. Xodim sudga da'vo arizasi bilan murojaat qilib, o'zini ishga tiklashni, majburiy progul (o'tkazib yuborilgan ish vaqti) uchun ish haqini undirishni, ma'naviy zarar uchun tovon to'lashni va noqonuniy buyruqni bekor qilishni talab qilishi mumkin. Shuningdek, Kodeksda nizolarni sudsiz hal qilishning muqobil usullari ham nazarda tutilgan. Ular vositachilik (mediatsiya) va kelishuv komissiyasi orqali hal etishdir. Bu usullar nizoni tezroq, kamroq xarajat bilan va taraflar o'rtasidagi munosabatlarni to'liq buzmasdan hal qilishga imkon beradi.

Xulosa

Xulosa qilib aytadigan bo‘lsak, yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi mehnat shartnomasini bekor qilish institutini tubdan takomillashtirdi. U xodimning ijtimoiy kafolatlarini kengaytirish, mehnat munosabatlarini adolatli va shaffof yuritish, shuningdek, yuzaga keladigan nizolarni huquqiy asosda hal etishning samarali mexanizmini yaratishga xizmat qiladi. Mazkur yondashuv xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi huquqiy munosabatlarni aniq mezonlar va qonuniy tartibga solishni ta'minlaydi, mehnat shartnomasini bekor qilishning barcha asoslari bo‘yicha qat'iy protsessual talablarni belgilaydi, ayrim toifadagi xodimlar uchun qo‘shimcha ijtimoiy himoya kafolatlarini mustahkamlaydi hamda nizolarni sudgacha va sud tartibida, shuningdek muqobil usullar orqali hal etish imkoniyatlarini kengaytiradi. Ushbu huquqiy o‘zgarishlar O‘zbekiston Respublikasining xalqaro mehnat majburiyatlariga to‘la mos kelishini ta'minlab, milliy qonunchiligimizning inson huquqlari va xalqaro standartlarga yaqinlashib borayotganini yaqqol ifodalaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Rasulov A.X. Mehnat huquqi: umumiy qism. – Toshkent: TDYuU nashriyoti, 2023.
2. Xalqaro mehnat tashkilotining 158-sonli Konvensiyasi "Ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat munosabatlarini tugatish to'g'risida" (Termination of Employment Convention), 1982-yil.
3. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi (yangi tahrir, 2023-yil 30-aprel kuni referendumda qabul qilingan). – URL: https://lex.uz
4. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi: 2022-yil 28-oktabrdagi O'RQ-798-son Qonun bilan tasdiqlangan. 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan. – URL: https://lex.uz/docs/-6257345 (murojaat sanasi: 30.10.2026).
5. https://gov.uz/oz/advice/NaN/document/2235