MEHNAT SHARTNOMASINI BEKOR QILISH ASOSLARI VA UNING HUQUQIY TARTIBGA SOLINISHI

PO’LATOV NISHONBEK

Jizzax davlat pedagogika universiteti Ijtimoiy fanlar pedagogika oliy maktabi fakulteti milliy g’oya ma’naviyat asoslari va huquq ta’limi yo’nalishi 2-bosqich 321-25 guruh talabasi

polatov0007@gmail.com

Annotatsiya: Mazkur maqolada O‘zbekiston Respublikasida mehnat shartnomasini bekor qilishning huquqiy asoslari, tartibi va ushbu jarayonda xodim hamda ish beruvchining huquq va majburiyatlari ilmiy-nazariy jihatdan tahlil qilinadi. Mehnat shartnomasini taraflarning kelishuviga ko‘ra, uning muddati tugashi munosabati bilan, xodim yoki ish beruvchining tashabbusi asosida bekor qilish holatlari amaldagi mehnat qonunchiligi normalari asosida yoritiladi. Shuningdek, mehnat shartnomasini bekor qilishda qonuniylik, ijtimoiy adolat, xodim huquqlarining kafolatlanishi va mehnat nizolarining oldini olish masalalariga alohida e’tibor qaratiladi. Ilmiy adabiyotlar va xalqaro mehnat standartlari asosida mehnat shartnomasini bekor qilish mexanizmining nazariy hamda amaliy jihatlari o‘rganiladi.

Kalit so‘zlar: mehnat shartnomasi, mehnat munosabatlari, mehnat shartnomasini bekor qilish, xodim, ish beruvchi, mehnat qonunchiligi, huquqiy kafolat, mehnat nizosi, ishdan bo‘shatish, qonuniylik.

KIRISH: Mehnat munosabatlari jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy hayotida muhim o‘rin egallaydi. Chunki mehnat faoliyati insonning moddiy farovonligini ta’minlash, kasbiy salohiyatini namoyon etish hamda jamiyat taraqqiyotiga hissa qo‘shishining asosiy vositalaridan biridir. Mehnat munosabatlarining vujudga kelishi, o‘zgarishi va tugatilishi esa, avvalo, mehnat qonunchiligi bilan tartibga solinadi. Mehnat munosabatlarining asosiy huquqiy hujjati mehnat shartnomasi hisoblanadi. Mehnat shartnomasi xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi huquqiy

munosabatlarni belgilab, tomonlarning huquqlari, majburiyatlari, mehnat sharoitlari, ish haqi va boshqa muhim shartlarni mustahkamlaydi. Shu sababli mehnat shartnomasini bekor qilish jarayoni ham huquqiy jihatdan aniq tartibga solinishi zarur. O‘zbekiston Respublikasining amaldagi Mehnat kodeksida mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari va tartibi alohida normalar bilan belgilangan. Xususan, Kodeksning 155-moddasida mehnat shartnomasini bekor qilish tushunchasi va asoslari mustahkamlangan. Unga ko‘ra, mehnat shartnomasini bekor qilish xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi yakka tartibdagi mehnat munosabatlarining qonunchilikda nazarda tutilgan asoslar bo‘yicha tugatilishini anglatadi [1].

Mazkur mavzuning dolzarbligi shundaki, mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonida ayrim hollarda xodimlarning qonuniy huquqlari buzilishi, ish beruvchilar tomonidan belgilangan tartib-qoidalarga rioya qilinmasligi va buning natijasida mehnat nizolari yuzaga kelishi mumkin. Shu bois mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarini chuqur o‘rganish, ularning huquqiy mazmunini tahlil etish hamda amaliyotda to‘g‘ri qo‘llash muhim ahamiyatga ega.

Tadqiqotning maqsadi — O‘zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligi asosida mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarini o‘rganish, ularning huquqiy mazmunini tahlil qilish hamda xodim va ish beruvchining manfaatlarini himoya qilish mexanizmlarini yoritishdan iborat.

ADABIYOTLAR TAHLILI: Mehnat shartnomasini bekor qilish masalasi mehnat huquqi fanining muhim institutlaridan biri bo‘lib, ushbu yo‘nalishda huquqshunos olimlar tomonidan turli ilmiy izlanishlar olib borilgan. Mazkur masalani chuqur o‘rganishda milliy mehnat huquqi bo‘yicha darsliklar, ilmiy maqolalar, normativ-huquqiy hujjatlar va xalqaro mehnat standartlari muhim nazariy asos bo‘lib xizmat qiladi.

M. Usmanova, Sh. Gaziyev va B. Yarashev hammuallifligidagi “Mehnat huquqi” darsligida mehnat huquqining asosiy institutlari, xodimlarning mehnat huquqlari va ularni amalga oshirish kafolatlari yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi asosida yoritilgan. Mualliflar mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishda

xodim va ish beruvchi manfaatlarining muvozanatini ta’minlash muhimligini ko‘rsatadi. Ushbu yondashuv mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonida ham alohida ahamiyatga ega, chunki shartnomani tugatish faqat bir tomonning xohishiga emas, balki qonunchilikda belgilangan asos va tartibga muvofiq amalga oshirilishi kerak .

G. K. Sarimsaqovaning “Mehnat shartnomasi” nomli darsligida mehnat shartnomasining tushunchasi, tuzilishi, o‘zgartirilishi va bekor qilinishi bilan bog‘liq huquqiy masalalar o‘rganilgan. Muallif mehnat shartnomasini mehnat munosabatlarini vujudga keltiruvchi asosiy yuridik vosita sifatida tahlil qiladi. Darslikda shartnomani bekor qilishning huquqiy mexanizmlariga e’tibor qaratilgani mazkur mavzuni nazariy jihatdan anglashga yordam beradi. Biroq ushbu asar 2020-yilda, ya’ni yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi kuchga kirishidan oldin nashr etilgan. Shu sababli undagi ayrim qonunchilikka oid ma’lumotlarni amaldagi Mehnat kodeksi normalari bilan solishtirib qo‘llash lozim.

Nodira Nurullayevaning “Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari” nomli ilmiy maqolasida mehnat shartnomasini bekor qilishning huquqiy asoslari, xodim va ish beruvchining huquq hamda majburiyatlari, shuningdek, noqonuniy ishdan bo‘shatishning oldini olish masalalari tahlil qilingan. Muallif mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonida qonunchilik talablariga rioya etish xodim huquqlarini himoya qilishning muhim sharti ekanini ta’kidlaydi. Mazkur yondashuv shartnomani bekor qilishni faqat tashkiliy jarayon sifatida emas, balki xodimning ijtimoiy va iqtisodiy manfaatlariga ta’sir ko‘rsatuvchi huquqiy hodisa sifatida baholash zarurligini ko‘rsatadi.

Xalqaro miqyosda esa Xalqaro mehnat tashkilotining 1982-yildagi 158-sonli “Ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat munosabatlarini tugatish to‘g‘risida”gi Konvensiyasi muhim nazariy manba hisoblanadi. Ushbu hujjatda xodimni ishdan bo‘shatish uchun asosli sabab mavjud bo‘lishi, xodimga o‘zini himoya qilish imkoniyati berilishi va noqonuniy bekor qilish yuzasidan shikoyat qilish huquqi ta’minlanishi kabi tamoyillar belgilangan. Konvensiya qoidalari milliy

qonunchilikni xalqaro mehnat standartlari bilan qiyosiy tahlil qilish uchun muhim mezon bo‘lib xizmat qiladi.

Yuqoridagi adabiyotlar tahlili shuni ko‘rsatadiki, mehnat shartnomasini bekor qilish masalasi huquqiy, tashkiliy va ijtimoiy jihatlarni o‘zida mujassam etadi. Ilmiy manbalarda ushbu jarayonda qonuniylik, tomonlarning huquqiy tengligi va xodim manfaatlarini himoya qilish masalalari alohida ahamiyat kasb etadi. Mazkur maqolada esa ushbu nazariy qarashlar amaldagi Mehnat kodeksi normalari bilan bog‘liq holda tahlil qilinadi.

Tadqiqot metodologiyasi: Tadqiqotning metodologik asosini O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi, ilmiy-nazariy qarashlar va xalqaro mehnat standartlari tashkil etadi. Tadqiqotda normativ-huquqiy tahlil, qiyosiy-huquqiy va tizimli tahlil metodlaridan foydalanildi. Mehnat kodeksining 155, 157–162-moddalari hamda Xalqaro mehnat tashkilotining 158-sonli Konvensiyasi o‘rganildi. Tahlil jarayonida mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari, taraflarning huquq va majburiyatlari hamda xodimlarning huquqiy kafolatlariga e’tibor qaratildi. Olingan natijalar asosida mehnat munosabatlarida qonuniylikni ta’minlash va nizolarning oldini olishga qaratilgan xulosalar shakllantirildi.

NATIJALAR VA MUHOKAMA: Mehnat shartnomasini bekor qilish mehnat munosabatlarini qonuniy yakunlashning muhim huquqiy shakli hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 155-moddasida uni bekor qilishning asosiy holatlari belgilangan.[3]

Mehnat shartnomasi taraflarning kelishuvi, shartnoma muddatining tugashi, xodim yoki ish beruvchining tashabbusi hamda qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa holatlar asosida bekor qilinishi mumkin. Bunda taraflarning erkin xohish-irodasi va qonuniy manfaatlariga rioya etilishi muhimdir.[4][5]

Xodimning tashabbusi bilan shartnomani bekor qilishda belgilangan ogohlantirish tartibiga amal qilinishi lozim. Ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish esa faqat qonuniy asoslar mavjud bo‘lganda va tegishli hujjatlar bilan

tasdiqlanganda amalga oshiriladi. Bunda xodimlarning alohida himoyaga muhtoj toifalari uchun belgilangan kafolatlar ham hisobga olinishi zarur.[6][7][8]

Mehnat shartnomasini bekor qilish tegishli buyruq bilan rasmiylashtirilishi, xodim bilan yakuniy hisob-kitob qilinishi va unga tegishli hujjatlar topshirilishi kerak.[9] Agar shartnoma noqonuniy bekor qilingan bo‘lsa, xodim o‘z huquqlarini sud orqali himoya qilish, ishga tiklanish va qonunchilikda belgilangan to‘lovlarni talab qilish huquqiga ega.[10]

Demak, mehnat shartnomasini bekor qilishda qonuniylik, ixtiyoriylik va xodim huquqlarini himoya qilish tamoyillariga rioya etish mehnat nizolarining oldini olish hamda mehnat munosabatlarida adolatni ta’minlashga xizmat qiladi.

XULOSA: Mehnat shartnomasini bekor qilish mehnat munosabatlarini qonuniy yakunlashda muhim huquqiy mexanizm hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida shartnomani bekor qilish asoslari va tartibi aniq belgilangan bo‘lib, ularga qat’iy rioya etish talab etiladi.

Tadqiqot natijalariga ko‘ra, mehnat shartnomasini bekor qilishda xodim va ish beruvchining huquq hamda manfaatlarini himoya qilish muhim ahamiyatga ega. Ayniqsa, ish beruvchi tashabbusi bilan shartnoma bekor qilinganda qonuniy asoslar, ogohlantirish tartibi va xodimlarga berilgan kafolatlar ta’minlanishi zarur.

Mehnat nizolarining oldini olish uchun xodimlarning huquqiy savodxonligini oshirish, ish beruvchilarning qonunchilik talablariga rioya etishi va mehnat munosabatlarida shaffoflikni ta’minlash lozim. Umuman olganda, mehnat shartnomasini qonuniy tartibda bekor qilish xodim huquqlarini himoya qilish, qonun ustuvorligini ta’minlash va mehnat munosabatlarida adolatni qaror toptirishga xizmat qiladi.

SNOSKALAR

[1] O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. O‘RQ-798-son, 2022-yil 28-oktabr, 155–158-moddalar.

[2] O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, 160–163-moddalar.

[3] O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi 26-son qarori.

[4] International Labour Organization. 1982-yilgi 158-sonli Konvensiya, 4, 7, 8-moddalar.

[5] O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, 170–172-moddalar.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent, 2023.
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. O‘RQ-798-son, 2022-yil 28-oktabr. Lex.uz.
3. O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik kodeksi. – Toshkent.
4. O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonuni. O‘RQ-642-son, 2020-yil 20-oktabr.
5. O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonuni. O‘RQ-588-son, 2019-yil 6-dekabr.
6. O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi 26-sonli qarori. Lex.uz.
7. Xalqaro mehnat tashkilotining 158-sonli “Mehnat munosabatlarini bekor qilish to‘g‘risida”gi Konvensiyasi. – 1982. ILO.
8. Xalqaro mehnat tashkilotining 111-sonli “Mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitish to‘g‘risida”gi Konvensiyasi. – 1958.
9. Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi. – 1948.
10. Xalqaro mehnat tashkilotining 100-sonli “Teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollarga teng haq to‘lash to‘g‘risida”gi Konvensiyasi. – 1951.