MEHNAT SHARTNOMASINI ISH BERUVCHINING TASHABBUSIGA KO‘RA VA TARAFLAR XOHISH-IRODASIGA BOG‘LIQ BO‘LMAGAN HOLDA BEKOR QILISHNING HUQUQIY ASOSLARI

QILECHOV OZODBEK

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

oqilichov849@gmail.com

ANNOTATSIYA: Mazkur maqolada O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra hamda taraflar xohish-irodasiga bog‘liq bo‘lmagan holatlar sababli bekor qilishning huquqiy asoslari, tartibi va o‘ziga xos xususiyatlari tahlil qilingan. Xususan, ish beruvchining mehnat shartnomasini bekor qilish vakolatlari, xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish kafolatlari, qonunchilikda belgilangan ogohlantirish muddatlari va mehnat munosabatlarini tugatishga sabab bo‘ladigan holatlar yoritilgan. Shuningdek, mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonida qonuniylik, adolatlilik va taraflarning huquqiy manfaatlarini ta’minlash masalalariga alohida e’tibor qaratilgan.

KALIT SO‘ZLAR: mehnat shartnomasi, ish beruvchi, xodim, mehnat munosabatlari, shartnomani bekor qilish, ish beruvchining tashabbusi, taraflar xohish-irodasiga bog‘liq bo‘lmagan holatlar, Mehnat kodeksi, ishdan bo‘shatish, huquqiy kafolatlar.

KIRISH: mehnat munosabatlari xodim va ish beruvchi o‘rtasida tuziladigan mehnat shartnomasi asosida vujudga keladi. Mehnat shartnomasini bekor qilish esa qonunchilikda belgilangan asoslar va tartibga muvofiq amalga oshirilishi lozim.

O’zbekiston respublikasi mehnat kodeksining 155-moddasida mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari belgilangan. Jumladan, ish beruvchining

tashabbusi hamda taraflar xohish-irodasiga bog‘liq bo‘lmagan holatlar mehnat munosabatlarini tugatishning muhim huquqiy asoslari hisoblanadi.

Mazkur mavzuning dolzarbligi mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonida xodimlarning huquqlarini himoya qilish, ish beruvchining qonuniy manfaatlarini ta’minlash va mehnat qonunchiligiga rioya etish zarurati bilan belgilanadi.

Maqolaning maqsadi: mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra va taraflar xohish-irodasiga bog‘liq bo‘lmagan holatlarda bekor qilishning huquqiy asoslari, tartibi hamda xodimlarga beriladigan kafolatlarni o‘rganish va tahlil qilishdan iborat.

ADABIYOTLAR TAHLILI

Mehnat shartnomasini bekor qilish masalalari M.A. Usmanova, Sh.M. Gaziyev va B.Ch. Yarashev muallifligidagi “Mehnat huquqi” (2024) darsligida yoritilgan. Mualliflar mehnat munosabatlarini tartibga solish, mehnat shartnomasini tuzish, o‘zgartirish va bekor qilish hamda xodimlarning huquqiy kafolatlariga e’tibor qaratganlar. Ushbu darslik mavzuni amaldagi mehnat qonunchiligi asosida o‘rganishda muhim manba hisoblanadi.[1]

Shuningdek, R. Ikramov va B. Qandovning “Mehnat huquqi” (2024) darsligida mehnat shartnomalarini bekor qilish, ish beruvchi va xodimlarning huquq hamda majburiyatlari, mehnat qonunchiligidagi yangiliklar va sud amaliyoti masalalari yoritilgan.[2] Mualliflarning qarashlari mehnat munosabatlarida qonuniylik va taraflar manfaatlari muvozanatini ta’minlash muhimligini ko‘rsatadi.

Y. Tursunovning “Mehnat huquqi” (2006) darsligida mehnat shartnomasi, uni o‘zgartirish va bekor qilish, mehnat intizomi hamda mehnat nizolari kabi masalalar tahlil qilingan.[3] Ushbu asar mehnat huquqining nazariy asoslarini o‘rganishda ahamiyatlidir.

Axrorjon Jumaboyevning “Mehnat huquqi” (2015) ma’ruza matnida ham mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari va mehnat munosabatlarining huquqiy xususiyatlari yoritilgan.[4]

Bundan tashqari, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 161-moddasi ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra, 168-moddasi esa taraflar xohish-irodasiga bog‘liq bo‘lmagan holatlarda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarini belgilaydi. Oliy sud Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi 26-sonli qarori esa ushbu qonunchilik normalarini sud amaliyotida qo‘llash tartibini tushuntiradi.[5]

Yuqoridagi manbalar tahlili shuni ko‘rsatadiki, mehnat shartnomasini bekor qilishda qonuniy asoslarning mavjudligi, belgilangan tartibga rioya etilishi va xodimlarning huquqiy kafolatlarini ta’minlash asosiy ahamiyatga ega.

METODOLOGIYA

Maqolani tayyorlashda normativ-huquqiy tahlil, qiyosiy-huquqiy tahlil, tizimli yondashuv va ilmiy umumlashtirish usullaridan foydalanildi. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 155, 161, 163, 164, 165, 168-moddalari hamda Oliy sud Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi 26-sonli qarori o‘rganildi.

Shuningdek, M.A. Usmanova, Sh.M. Gaziyev, B.Ch. Yarashev, R. Ikramov, B. Qandov va Y. Tursunovlarning mehnat huquqiga oid ilmiy-o‘quv adabiyotlari tahlil qilindi. Qiyosiy tahlil orqali mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish va taraflar xohish-irodasiga bog‘liq bo‘lmagan holatlarda bekor qilishning huquqiy farqlari aniqlandi.

NATIJALAR VA MUHOKAMA: Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish mehnat munosabatlarini tugatishning muhim huquqiy shakllaridan biri hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 161-moddasiga muvofiq, ish beruvchi mehnat shartnomasini faqat qonunchilikda nazarda tutilgan asoslar mavjud bo‘lgan taqdirdagina bekor qilish huquqiga ega. Jumladan, tashkilotning tugatilishi, texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o‘zgarishi, ishlar hajmining qisqarishi munosabati bilan xodimlar soni yoki shtatining o‘zgarishi, xodim malakasining yetarli emasligi, mehnat majburiyatlarining muntazam yoki bir marta qo‘pol ravishda buzilishi shunday asoslar jumlasidandir.

Mazkur huquqiy normaning mazmunidan kelib chiqib aytish mumkinki, ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish o‘zboshimchalik bilan amalga oshirilmasligi kerak. Masalan, tashkilotda shtatlar qisqartirilgan taqdirda, ish beruvchi bunday qarorning tashkiliy yoki iqtisodiy zarurat bilan bog‘liqligini tegishli hujjatlar orqali asoslab berishi lozim. Xodimning malakasi yetarli emasligi sababli mehnat shartnomasi bekor qilinayotgan bo‘lsa, uning kasbiy bilimlari, malakasi va bajarayotgan ishiga muvofiqligi tegishli tartibda baholanishi zarur. Demak, mehnat shartnomasini bekor qilishda qonuniy asosning mavjudligi va uning hujjatlar bilan tasdiqlanishi asosiy talab hisoblanadi.

Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilishda xodimlarning huquqlarini himoya qilish muhim ahamiyatga ega. Shu nuqtayi nazardan, Mehnat kodeksining 163-moddasida ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydigan davrlar belgilangan. Xususan, xodim vaqtincha mehnatga qobiliyatsiz bo‘lgan davrda, mehnat ta’tilida bo‘lganida hamda qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa davrlarda ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish cheklanadi. Bunda tashkilotning tugatilishi kabi qonunda belgilangan istisnolar ham mavjud. Ushbu qoida xodimni mehnat munosabatlarida asossiz ravishda noqulay vaziyatga tushib qolishidan himoya qilishga qaratilgan.

Mehnat kodeksining 164-moddasida mehnat shartnomasini bekor qilishda kasaba uyushmasi qo‘mitasining roziligini olish masalasi tartibga solingan. Agar jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish uchun kasaba uyushmasi qo‘mitasining oldindan roziligini olish belgilangan bo‘lsa, ish beruvchi ushbu talabga rioya qilishi shart. Mazkur norma xodimlarning mehnat huquqlarini jamoaviy tarzda himoya qilish va ish beruvchining qarorlarini qonuniy nazorat qilish imkoniyatini yaratadi.

Bundan tashqari, Mehnat kodeksining 165-moddasida ish beruvchining xodimni mehnat shartnomasi bekor qilinishi haqida oldindan yozma ravishda ogohlantirish majburiyati belgilangan. Tashkilot tugatilishi yoki xodimlar soni

yoxud shtati qisqarishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodim kamida ikki oy oldin ogohlantirilishi lozim. Xodimning malakasi yetarli bo‘lmaganligi sababli mehnat shartnomasi bekor qilinayotganida kamida ikki hafta, xodimning aybli harakatlari sababli bekor qilinayotganida esa kamida uch kun oldin ogohlantirish talabi qo‘llaniladi. Qonunchilikda belgilangan shartlarga muvofiq, ogohlantirish muddati uning davomiyligiga mutanosib pulli kompensatsiya bilan almashtirilishi ham mumkin. Shtat qisqarishi bilan bog‘liq holatlarda Mehnat kodeksining 167-moddasi alohida ahamiyat kasb etadi. Ushbu moddaga muvofiq, xodimlar soni yoki shtati qisqarishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinayotganda ishda qoldirish uchun imtiyozli huquq, avvalo, malakasi va mehnat unumdorligi yuqoriroq bo‘lgan xodimlarga beriladi. Agar xodimlarning malakasi va mehnat unumdorligi teng bo‘lsa, qonunda nazarda tutilgan ijtimoiy mezonlar hisobga olinadi. Bunday yondashuv xodimlarni ishdan bo‘shatishda adolat va tenglik tamoyillarini ta’minlashga xizmat qiladi. Mehnat munosabatlarini tugatishning yana bir muhim huquqiy asosi taraflar xohish-irodasiga bog‘liq bo‘lmagan holatlardir. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 168-moddasida bunday holatlar alohida belgilangan. Ular jumlasiga xodimning harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilishi, shu ishni ilgari bajarib kelgan xodimning avvalgi ishiga tiklanishi, xodimning avvalgi ishini davom ettirish imkoniyatini istisno etadigan jazoga hukm qilinishi, ishga qabul qilish qoidalarining mehnat munosabatlarini davom ettirishga to‘sqinlik qiladigan tarzda buzilishi, qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa obyektiv holatlar kiradi. Shuningdek, xodimning vafot etishi yoki sud tomonidan bedarak yo‘qolgan deb e’tirof etilishi ham mehnat shartnomasini bekor qilishga asos bo‘ladi. Mazkur holatlarning o‘ziga xos xususiyati shundaki, mehnat munosabatlarini tugatish xodim yoki ish beruvchining bevosita xohishiga emas, balki yuzaga kelgan huquqiy faktlarga bog‘liq bo‘ladi. Masalan, xodim harbiy xizmatga chaqirilganida tegishli vakolatli organ tomonidan berilgan hujjat mehnat shartnomasini bekor qilish uchun asos bo‘lib xizmat qiladi. Xuddi shuningdek, avvalgi xodim sud qarori asosida o‘z ishiga

tiklanganida, uning o‘rnida ishlab turgan xodim bilan mehnat munosabatlarini davom ettirish masalasi qonunchilikda belgilangan tartibda hal etiladi. Bunda boshqa ishga o‘tkazish imkoniyati mavjud bo‘lsa, qonunchilik talablariga muvofiq ushbu masala ham ko‘rib chiqilishi kerak.

Mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonida xodimlarning moddiy manfaatlarini himoya qilish ham muhim masalalardan biridir. Mehnat kodeksining 170-moddasiga muvofiq, mehnat shartnomasini bekor qilish ish beruvchining buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi. Buyruqda mehnat shartnomasini bekor qilishning aniq qonuniy asosi, Mehnat kodeksining tegishli moddasi va bandi ko‘rsatilishi shart. Kodeksning 171-moddasida xodimga mehnat faoliyati bilan bog‘liq hujjatlarni berish, 172-moddasida esa u bilan yakuniy hisob-kitob qilish tartibi belgilangan. Bunda xodimga tegishli ish haqi, foydalanilmagan mehnat ta’tili uchun kompensatsiya va boshqa qonuniy to‘lovlar amalga oshirilishi lozim.

Shuningdek, Mehnat kodeksining 173-moddasida ishdan bo‘shatish nafaqasini to‘lash tartibi nazarda tutilgan. Ushbu nafaqa qonunchilikda belgilangan asoslar mavjud bo‘lgan taqdirda xodimga to‘lanadi. Uning miqdori va to‘lash shartlari xodimning mehnat staji hamda shartnomani bekor qilish asoslariga muvofiq belgilanadi. Bu esa mehnat munosabatlari tugatilganidan keyin xodimning moddiy manfaatlarini himoya qilishga xizmat qiladi.

Mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bog‘liq nizolarni hal etishda O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi 26-sonli qarori ham muhim ahamiyatga ega. Mazkur qarorda sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishga oid qonunchilik normalarini qo‘llash masalalari tushuntirilgan. Xususan, mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishda qonuniy asosning mavjudligi, belgilangan tartibga rioya etilganligi, xodimning huquq va manfaatlari ta’minlanganligi kabi holatlar sud tomonidan tekshirilishi lozim. Agar ish beruvchi mehnat shartnomasini bekor qilishda qonunchilik talablarini buzgan bo‘lsa, xodim o‘z huquqlarini sud orqali himoya qilish va ishga tiklanish masalasini qo‘yish huquqiga ega.

O‘rganilgan normativ-huquqiy hujjatlar va ilmiy adabiyotlar tahlili shuni ko‘rsatadiki, ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish hamda taraflar xohish-irodasiga bog‘liq bo‘lmagan holatlarda bekor qilish o‘zining huquqiy tabiati va qo‘llash shartlari bilan farqlanadi. Birinchi holatda mehnat shartnomasini bekor qilish tashabbusi ish beruvchiga tegishli bo‘lib, u qonunda belgilangan asoslarni isbotlashi va tegishli tartibga rioya qilishi shart. Ikkinchi holatda esa mehnat munosabatlarini davom ettirishga to‘sqinlik qiladigan obyektiv huquqiy holatlar yuzaga keladi. Har ikkala holatda ham xodimning qonuniy huquqlari, moddiy manfaatlari va ijtimoiy kafolatlari ta’minlanishi zarur.

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra hamda taraflar xohish-irodasiga bog‘liq bo‘lmagan holatlarda bekor qilish qonunchilikda belgilangan aniq asoslar va tartiblar asosida amalga oshirilishi lozim. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 161 va 168-moddalari ushbu jarayonning huquqiy asoslarini belgilab, ish beruvchi va xodimning huquq hamda majburiyatlarini tartibga soladi. Mehnat shartnomasini bekor qilishda qonuniylik, adolatlilik, xodimlarning huquqiy va moddiy manfaatlarini himoya qilish asosiy mezon bo‘lib xizmat qiladi. Shu bois, qonunchilik talablariga qat’iy rioya etish, noqonuniy ishdan bo‘shatish holatlarining oldini olish va mehnat munosabatlarida taraflar manfaatlari muvozanatini ta’minlash mehnat huquqining ustuvor vazifalaridan hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent, 2023.
2. O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-sonli Qonuni bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – Toshkent, 2022.

3. O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi 26-sonli **“Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qo‘llash amaliyoti to‘g‘risida”**gi qarori.
4. O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 6-dekabrdagi O‘RQ-588-sonli **“Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”**gi Qonuni.
5. Usmanova M.A., Gaziyev Sh.M., Yarashev B.Ch. Mehnat huquqi. – 2024.
6. Ikramov R., Qandov B. Mehnat huquqi. – 2024.
7. Tursunov Y. Mehnat huquqi. – Toshkent, 2006.
8. Jumaboyev A. Mehnat huquqi. – Ma’ruza matni, 2015.
9. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga oid ilmiy-amaliy sharh va huquqiy materiallar.
10. O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligining mehnat munosabatlari va mehnat qonunchiligiga oid rasmiy huquqiy materiallari.

SNOSKALAR

[1] O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: O‘zbekiston, 2023. – 42-modda.

[2] O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-sonli Qonuni bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – 155-modda.

[3] O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – 161-modda. Ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari.

[4] O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – 163-modda. Ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilishni taqiqlash.

[5] O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – 164-modda. Mehnat shartnomasini bekor qilishda kasaba uyushmasi qo‘mitasining roziligini olish.

[6] O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – 165-modda. Mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risida ogohlantirish.

[7] O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – 167-modda. Ishda qoldirishga doir imtiyozli huquq.

[8] O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – 168-modda. Taraflarning xohish-irodasiga bog‘liq bo‘lmagan holatlar.