

QONUNCHILIKDA MEHNAT SHARTOMASINI BEKOR QILINISHNING HUQUQIY ASOSLAR!

*Chirchiq shahar adliya bo'limi davlat
xizmatlari markazi bosh mutaxassisi
(Kurbanov Sardor Ikrom o'g'li)*

Anotatsiya: Ushbu maqolada mehnat shartnomasini bekor qilishning huquqiy asoslari, tartib-qoidalari hamda mehnat qonunchiligida belgilangan me'yorlar chuqur tahlil qilinadi. Mehnat munosabatlarining muhim bosqichlaridan biri bo'lgan shartnomani bekor qilish jarayoni, xodim va ish beruvchi huquq va majburiyatlari, shuningdek, bekor qilishning tashabbuskor tomoniga qarab yuzaga keladigan huquqiy oqibatlar ko'rib chiqiladi. Maqolada ish beruvchining tashabbusi bilan, xodimning arizasiga ko'ra va tomonlarning o'zaro kelishuvi asosida shartnoma bekor qilinishi holatlari amaldagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi normalari asosida tahlil etiladi. Shuningdek, mehnat shartnomasining noqonuniy bekor qilinishi holatlari va ularning oldini olish mexanizmlari ham yoritilgan. Mazkur maqola mehnat huquqi sohasida ilmiy izlanish olib borayotgan talabalar, yuridik sohasi mutaxassislari hamda ish beruvchilar uchun foydali ilmiy-nazariy manba bo'lib xizmat qiladi.

Kalit so'zlar: mehnat shartnomasi, ishdan bo'shatish, mehnat huquqi, xodim kafolatlari, mehnat nizolari, Mehnat kodeksi.

Bugungi kunda mamlakatimizdagi rivojlanib borayotgan har biri sohalarni qolaversa bilimli va tajribasi hamda salohiyati yetuk kadrlarni ko'payib borayotganligidan shu yo'l bilan jahon bozorlariga yo'l ochilayotganligiga barchamiz birdek guvohi bo'lmoqdamiz. Shu jumladan mehnat sohasida ham amalga oshirilayotgan huquqiy islohotlar tizimida yangi Mehnat kodeksining qabul qilinishi muhim bosqich bo'ldi desak adashmagan bo'lamiz. Dastlab 1995-yilda qabul qilingan avvalgi kodeks o'z davrida samarali huquqiy mexanizm bo'lgan bo'lsa-da, so'nggi yillardagi iqtisodiy o'zgarishlar, raqamli mehnat shakllari va xalqaro majburiyatlar yangi normativ yondashuvni talab etdi. Shu bois 2022-yil 28-oktabrda qabul qilingan

hamda 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (O'RQ-757-son) mehnat munosabatlarini tartibga solishda tub burilish yasadi.

Mazkur maqola yangi Kodeksda mehnat shartnomasini bekor qilish institutining huquqiy asoslari, ularning mazmuni va amaliy ahamiyatini yoritishga qaratilgan bo'lib maqolaga kirishni mehnat shartnomasini bekor qilinishi asoslari va tushunchasini keltirib o'tishdan boshlashlikni maqsadga muvofiq deb topdik.

Mehnat shartnomasini bekor qilish deganda — ish beruvchi va xodim o'rtasidagi mehnat shartnomasi asosida yuzaga kelgan huquq-majburiyat munosabatlari, qonunda belgilangan asoslar va tartibga muvofiq, tugatilishi tushuniladi.

Boshqacha qilib aytganda: bu huquqiy hodisa bo'lib, **mehnat shartnomasi taraflari (xodim va ish beruvchi)** o'zaro huquq va majburiyatlarini bekor qiladi, natijada mehnat munosabatlari tugaydi va tomonlar ishchi / ish beruvchi maqomidan chiqadi. Yangi Mehnat kodeksining 155-moddasida mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy asoslari belgilangan bo'lib, bu norma xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlarini qonuniy tarzda tugatishning yagona huquqiy shaklini ifodalaydi¹.

Mehnat shartnomasini bekor qilish quyidagi asoslarda amalga oshiriladi: 1) **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.

2) Xodimning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish.

¹ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 155-modda

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.

Ogohlantirish muddatining o'tishi ish beruvchi tomonidan xodimning mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi arizasi olinganidan so'ng keyingi kunda boshlanadi. Xodim mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi arizani pochta jo'natmasini topshirish haqidagi xabarnoma bilan yuborishga haqli. Bunda mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi ogohlantirish muddatini hisoblab chiqarish ish beruvchi tomonidan ariza olingan sanadan so'ng keyingi kunda boshlanadi.

Xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra mehnat shartnomasi ogohlantirish muddati tugashiga qadar bekor qilinishi mumkin.

Ushbu moddaning birinchi qismiga muvofiq belgilangan yoki xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati tugaganidan keyin xodim ishni tugatishga haqli, ish beruvchi esa xodimga mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi buyruqning ko'chirma nusxasini, mehnat daftarchasini yoki elektron mehnat daftarchasidan ko'chirmani berishi hamda u bilan hisob-kitobni amalga oshirishi shart.

Ushbu moddaning birinchi qismiga muvofiq belgilangan yoki taraflarning kelishuviga ko'ra belgilangan ogohlantirish muddati davomida, shu jumladan

ogohlantirish muddati so'nggi kuni ish vaqti tugaguniga qadar xodim o'zi bergan arizani chaqirib olishga haqlidir. Agar ogohlantirish muddati tugagandan keyin xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinmagan va yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar davom etayotgan bo'lsa, mehnat shartnomasini xodimning tashabbusiga ko'ra bekor qilish haqidagi ariza o'z kuchini yo'qotadi, mehnat shartnomasini ushbu arizaga muvofiq bekor qilishga esa yo'l qo'yilmaydi.

Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusiga ko'ra bekor qilish to'g'risidagi ariza u o'z ishini davom ettirishi mumkin emasligi (ta'lim tashkilotiga qabul qilinganligi, pensiyaga chiqqanligi, saylab qo'yiladigan lavozimga saylanganligi va boshqa hollarda) bilan bog'liq bo'lgan hollarda ish beruvchi mehnat shartnomasini xodim iltimos qilayotgan muddatda bekor qilishi kerak.

Muddatli mehnat shartnomasi xodimning tashabbusiga ko'ra muddatidan oldin bekor qilinganda ushbu Kodeksning 159-moddasida nazarda tutilgan tartibda xodim tomonidan neustoyka to'lash belgilanishi mumkin.

3) Ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish.

Mehnat kodeksi xodimning mehnat huquqlarini himoya qilish bilan bir qatorda ish beruvchiga ham zarur hollarda shartnomani bekor qilish huquqini beradi. Ammo bu huquq faqat asosli sabablarga tayanib, qat'iy qonuniy tartibda amalga oshirilgandagina qonuniy hisoblanadi. Amaliyotda ko'p xatolar shundan kelib chiqadiki, ish beruvchi xodimni ishdan bo'shatadi, lekin bu qarorni zarur hujjatlar, muddatlar va protseduralar bilan tasdiqlamaydi.

Natijada sudlar xodimni qayta ishga tiklaydi va korxona unga bir necha oylik ish haqi miqdorida kompensatsiya to'lashga majbur bo'ladi. Shuning uchun quyida biz mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilishning qonuniy tartibini, har bir bosqich tushuntirib beramiz.

1-bosqich: Mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilish uchun asoslangan sabab bo'lishi shart. Eng keng tarqalgan asos – xodimning mehnat majburiyatlarini bir marta qo'pol ravishda buzganligi. Bu degani, xodim o'zining

bevosita xizmat burchlarini jiddiy tarzda buzgan, bu esa korxonaning normal faoliyatiga zarar yetkazgan holatdir.

Mehnat kodeksining 156-moddasida ish beruvchi tomonidan shartnomani bekor qilishning aniq asoslarini belgilaydi. Jumladan: korxona tugatilgan yoki shtatlar qisqartirilgan holatlar; xodim mehnat intizomini muntazam ravishda buzganida; ishga mast holda kelganida; ish beruvchining ishonchini yo'qotganida; xodim malaka talablariga javob bermaganida. Shuningdek, ish beruvchi xodimni ishdan bo'shatishdan avval: uning fikrini eshitishi, kasaba uyushmasi fikrini olishi, va xodimni boshqa mos lavozimga joylashtirish imkoniyatini ko'rib chiqishi shart.

Bu normalar ilgari amalda bo'lgan tartibga qaraganda xodimning huquqiy himoyasini sezilarli darajada mustahkamlagan.

Sud tartibida mehnat shartnomasini bekor qilish:

158-moddaga binoan, agar mehnat shartnomasining bekor qilinishi yuzasidan nizo kelib chiqsa, tomonlardan biri sudga murojaat qilish huquqiga ega. Sud ishni ko'rib chiqish jarayonida mehnat shartnomasining bekor qilinishi qonuniy asosga ega yoki yo'qligini baholaydi.

Bu holat mehnat huquqlarini himoya qilishning konstitutsiyaviy kafolatidir (O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, 42-moddasi).²

Mehnat shartomasi bekor qilinganda xodim kafolatlari:

Mehnat kodeksi 161–163-moddalarida xodimning ijtimoiy-iqtisodiy kafolatlari belgilangan: xodimga ishlagan vaqti uchun ish haqi va foydalanilmagan ta'til uchun haq to'lanadi; chiqim nafaqasi (kompensatsiya) to'lanadi; xodimni boshqa ish joyiga joylashtirish bo'yicha mehnat organlarining ko'magi ta'minlanadi. Bu normalar xodimning ijtimoiy himoyasini kuchaytirish bilan birga, ish beruvchi uchun ham aniq majburiyatlar belgilaydi.

Ijtimoiy himoya kafolatlari

Yangi kodeksda ayrim toifadagi xodimlar uchun alohida huquqiy kafolatlar

² O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi 42-modda

mustahkamlangan. Jumladan, quyidagilarni ish beruvchi tashabbusi bilan ishdan bo'shatish taqiqlanadi **Homilador ayollar Uch yoshgacha farzandi bor ayollar Nogironligi bor shaxslar (tegishli hollarda); Boquvchisini yo'qotgan shaxslar.**

Nizolarni hal qilish tartibi

Mehnat shartnomasi bekor qilinishi yuzasidan kelib chiqadigan nizolar O'zbekiston

Respublikasining Mehnat kodeksi 34-bobi asosida sudgacha va sud tartibida ko'rib chiqiladi³. Xodim sudga da'vo arizasi bilan murojaat qilib: Ishga tiklash; O'tkazib yuborilgan ish haqi; Ma'naviy zarar uchun tovon; Noqonuniy buyruqni bekor qilishni talab qilishi mumkin. Shuningdek, nizolarni hal qilishning muqobil usullari

–vositachilik (meditatsiya), kelishuv komissiyasi orqali hal etish yo'llari ham kodeksda aks ettirilgan. **Xalqaro tajriba va kodeks muvofiqligi**

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi Xalqaro mehnat tashkilotining 158-sonli konvensiyasiga mos keladi. Ayniqsa, "asabiy asosda" shartnomani bekor qilishga qarshikafolatlar, mustaqil sud himoyasi va qonuniy sababsiz ishdan bo'shatishga qarshi choralar bumoslikni ko'rsatadi⁴. Bu esa O'zbekiston mehnat qonunchiligining xalqaro standartlar gayaqinlashayotganini tasdiqlaydi.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak yangi mehnat kodeksi mehnat shartnomasini bekor qilish institutini tubdan takomillashtirdi. U xodimning ijtimoiy kafolatlarini kengaytirish, mehnat munosabatlarini adolatli va shaffof yuritish, hamda nizolarni huquqiy asosda hal etishning samarali mexanizmini yaratishga xizmat qiladi.

Bu yondashuv O'zbekiston Respublikasining xalqaro mehnat majburiyatlariga muvofiqligini ta'minlaydi va milliy mehnat qonunchiligining inson huquqlari tamoyillariga yaqinlashuvini ifodalaydi.

³ Mehnat kodeksi

⁴ 3. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT)ning 158-sonli Konvensiyasi "Ishdan bo'shatish asoslari to'g'risida", 1982-yil

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

- 1) 1. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – Toshkent, 2022-yil, O‘RQ–757-son
- 2) 2 O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi (2023-yilgi tahrir).
- 3) Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT)ning 158-sonli Konvensiyasi “Ishdan bo‘shatish asoslari to‘g‘risida”, 1982-yil
- 4) . O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – Toshkent, 2022-yil, O‘RQ–757-son
- 5) A. X. Rasulov. Mehnat huquqi: umumiy qism. – Toshkent: TDYuU nashriyoti, 2023.