

**MEHNAT SHARTNOMASINING AMAL QILISHI VA BEKOR
QILINISHIDA HUQUQIY ANIQLIK MASALALARI SHU BILAN
BIRGALIKDA XALQARO HUQUQ NORMALARIGA MOS EKANLIGI**

Madraximov Umidjon Bekmirza o'g'li

Namangan Davlat Universiteti

yuridik fakulteti mehnat huquqi kafedrası magistranti

“ ADVOKAT U-M-B” Advokatlik byurosi advokat va

O‘zbekiston Respublikasi Metallurgiya va Mashinasozlik sanoati

kasaba uyushmasi Andijon viloyati Kengashi huquqshunosi

Annotatsiya: Mehnat shartnomasi – bu ish beruvchi va xodim o‘rtasida o‘zaro huquq va majburiyatlarni belgilaydigan asosiy hujjat hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasi fuqaro mehnati va bandligi sohasidagi munosabatlarini xalqaro mehnat standartlariga muvofiq tartibga solishga intilmoqda. Mehnat shartnomasining amal qilishi va bekor qilinishida huquqiy aniqlik masalari alohida ahamiyatga ega bo‘lib, mazkur jarayonda yaroqlilik muddati, huquq va majburiyatlarning aniq belgilanishi, shuningdek, shartnomaning bir tomonlama va ikki tomonlama bekor qilinishi masalalari nazariy va amaliy jihatdan chuqur o‘rganilmoqda.

Kalit so'zlar: mehnat shartnomasi, huquqiy aniqlik, bekor qilish, xalqaro huquq, mehnat kodeksi, kafolatlar, ish beruvchi, xodim, mehnat munosabatlari, standartlar.

Аннотация: Трудовой договор является основным документом, определяющим взаимные права и обязанности между работодателем и работником. Республика Узбекистан стремится регулировать свои отношения в сфере гражданского труда и занятости в соответствии с международными трудовыми стандартами. Особое значение имеют вопросы правовой определенности в действительности и расторжении трудового договора, и в этом процессе теоретически и практически изучаются вопросы срока действия, точного определения прав и обязанностей, а также одностороннего и двустороннего расторжения договора.

Ключевые слова: трудовой договор, правовая определенность, расторжение, международное право, трудовой кодекс, гарантии, работодатель, работник, трудовые отношения, стандарты.

Abstract: An employment contract is the main document that defines mutual rights and obligations between an employer and an employee. The Republic of Uzbekistan seeks to regulate its relations in the field of civil labor and employment in accordance with international labor standards. Issues of legal certainty in the validity and termination of an employment contract are of particular importance, and in this process, the issues of validity period, precise determination of rights and obligations, as well as unilateral and bilateral termination of the contract are being studied in depth theoretically and practically.

Keywords: employment contract, legal certainty, termination, international law, labor code, guarantees, employer, employee, labor relations, standards.

KIRISH

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida mehnat shartnomasi tuzish, uni bajarish va bekor qilish bo'yicha asosiy huquqiy talablar va tartib belgilab qo'yilgan. Xususan, shartnoma yozma ravishda tuzilishi, unda ish joyi, vazifasi, ish haqi miqdori, ishlash vaqti, dam olish vaqti, ijtimoiy kafolatlar, xavfli sharoitlarda ishlashga doir cheklovlar va boshqa muhim jihatlar ko'rsatib o'tiladi. Mehnat shartnomasi o'z kuchiga kimgach, tomonlar uning shartlariga rioya qilishga majbur bo'ladi. Amal qilish muddati aniq ko'rsatilgan bo'lsa, belgilangan muddat tugagach shartnoma o'z kuchini yo'qotadi, aks holda u nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi. Yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi aholining mehnat huquqlarini kafolatlashga, xodim va ish beruvchi o'rtasidagi munosabatni ochiq va shaffof yuritishga qaratilgan. Huquqiy aniqlik masalalari bevosita mehnat shartnomasi mazmuni va uning amal qilish muddati, shartnoma bekor qilingan hollarda xodim va ish beruvchining huquqlari hamda majburiyatlari bilan bog'liq. Kodeksga ko'ra, har bir shartnoma idoraviy yo'li orqali emas, balki taraflarning o'zaro roziligi asosida bekor qilinishi mumkin. Agar biror sabablarga ko'ra, shartnoma bekor qilinadigan bo'lsa, bunga oid sabablar va tartiblar aniq belgilab berilgan bo'lib, har ikki tomonning huquqlarini himoya qiluvchi kafolat sifatida xizmat qiladi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA

Mehnat shartnomasi bekor qilinishida, odatda quyidagi asosiy holatlarga e'tibor qaratiladi: taraflarning o'zaro roziligi, xodimning tashabbusi, ish beruvchining tashabbusi, shartnomani boshqa asoslar bo'yicha bekor qilish. Xususan, xodim o'z tashabbusi bilan ariza yozib, ikki haftalik ogohlantirish muddati bilan shartnomani bekor qilishi mumkin. Ish beruvchi tomonidan shartnomani bekor qilish esa faqat kodeksda nazarda tutilgan hollarda va qat'iy tartib asosida amalga oshiriladi. Jumladan, xodimning lavozim majburiyatlarini tizimli ravishda bajarmasligi, ishonchni yo'qotish va boshqa asoslar bo'yicha shartnoma bekor qilinishi mumkin. Bu jarayonda ish beruvchi xodimni oldindan yozma ogohlantirishi va mehnat daftarchasiga tegishli qaydlarni kiritishi lozim [1].

Xalqaro huquq normalarini inobatga olgan holda, O'zbekiston Respublikasida mehnat shartnomasiga oid masalalarda Xalqaro mehnat tashkilotining asosiy konvensiyalariga muvofiqlik kuzatiladi. Xususan, majburiy mehnatga yo'l qo'ymaslik, odamlarning diskriminatsiyasiga qarshi turish, mehnat sharoitlaridagi minimal standartlarni joriy etish bo'yicha xalqaro tajriba o'rganilmoqda. O'zbekiston tomonidan qabul qilingan va ratifikatsiya qilingan xalqaro konvensiyalar ham mamlakat mehnat tizimiga integratsiya qilinmoqda. Bu esa yurtdoshlarimiz uchun zamonaviy, adolatli va samarali mehnat munosabatlarini vujudga keltirishga xizmat qilmoqda. Mehnat shartnomasining bekor qilinishida huquqiy aniqlik masalalari quyidagi mezonlarga asoslanadi: shartnomaning bekor qilinishi aniq, ochiq va tushunarli tartibda amalga oshirilishi; xodim yoki ish beruvchining huquqlari buzilmagan bo'lishi; bekor qilish sabablari rasmiy hujjatlar bilan mustahkamlangan bo'lishi; barcha zarur ogohlantirishlar o'z vaqtida berilishi. Shuningdek, huquqiy aniqlikni ta'minlash uchun mazkur jarayonga mediatsiya va kelishuv tartiblari ham joriy etilmoqda. O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida xalqaro huquq normalariga mos yuqori darajadagi talablar qo'yilgan. Masalan, mehnat shartnomasi tuzishda tenglik, kamsitmaslik prinsiplari, voyaga etmaganlar mehnatidan foydalanish cheklovlari, ayollarning mehnat huquqi himoyasi, ijtimoiy himoya masalalari, mehnatda xavfsizlik va sog'liqni saqlash choralari qat'iy nazorat qilinmoqda. Xalqaro tajribalar asosida ishlab chiqilgan yangi mehnat kodeksidagi normalar ham huquqiy aniqlikni mustahkamlaydi va tomonlar o'rtasida kelishmovchiliklar chiqishining oldini oladi [2].

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Mehnat shartnomasi amal qilayotgan vaqtida tomonlar o'z majburiyatlarini lozim darajada ado etmasa, mehnat intizomini buzsa yoki shartnomadagi normativ talablarga amal qilmasa, buning javobgarlik mexanizmlari ham nazarda tutilgan. Mehnat munosabatlarida yuzaga keladigan nizolar ko'pincha huquqiy aniqlik yetishmasligi, shartnoma prinsiplarining aniq belgilab olinmaganligi oqibatida paydo bo'ladi. Shu sababli har bir shartnoma matni aniq va ravon tahrirda bo'lishi, o'zida barcha zarur tafsilotlarni qamrab olishi shart. Qonunchilikda mehnat shartnomasi bekor qilinayotganda zarur kompensatsiyalar, ijtimoiy kafolatlar va boshqa himoya mexanizmlari ham o'z aksini topgan. Xodim shartnoma bekor qilinganidan so'ng ishsiz qolsa, unga qonunda belgilangan tartibda yordam puli va boshqa ijtimoiy kafolatlar ajratiladi. Bu esa aholining muhofazalanganligini ta'minlaydi. Ish beruvchining esa o'z majburiyatlariga rioya qilishi ustidan doimiy nazorat o'rnatilgan hamda nazorat organlari tomonidan muntazam monitoring olib boriladi.

So'nggi yillarda O'zbekiston Respublikasida mehnat sohasini modernizatsiya qilish, xalqaro mehnat normalarini amaliylashtirish va zamonaviy boshqaruv elementlarini joriy etish ishlari faollashdi. Mehnat munosabatlarida ochiqlik va shaffoflikni ta'minlash, har bir xodimning huquqlari kafolatlanishini xalqaro standartlar asosida takomillashtirish bo'yicha keng ko'lamli islohotlar o'tkazilmoqda. Bu borada mehnat shartnomalarining tuzilishi, amal qilishi va bekor qilinishiga doir masalalar va tartiblar bo'yicha davlat mehnat inspeksiyasi, profkasaba uyushmalari va boshqa tashkilotlarning ham o'rni oshmoqda. Xalqaro huquq normalariga mos ravishda, respublikamizda mehnat munosabatlarining eng muhim tamoyillari – ixtiyoriylik, adolat, taraflarning tengligi, ijtimoiy sheriklik, kamsitmaslik, xavfsiz va munosib mehnat sharoitlari yaratish tamoyillari muhim rol o'ynaydi. Aynan shartnoma mazmunining huquqiy aniqligi mehnat munosabatlarining barqarorligi va taraflar o'rtasidagi ishonch muhitining asosiy omili sifatida namoyon bo'ladi. Mehnat shartnomasi bekor qilinayotganda xodim va ish beruvchi o'rtasida kelib chiqadigan savollar ko'p hollarda tartibga soluvchi huquqiy mexanizmlarning aniq ishlashiga, sud amaliyotining mustahkam bo'lishiga, ijtimoiy muhit o'zgaruvchanligiga bog'liq bo'lishi tabiiy. Shu bois, davlat tomonidan qonunchilik doimiy

takomillashtirib borilmoqda. Xususan, jamoaviy shartnomalar, mediatsiya instituti va mehnat nizolarini hal etishga xizmat qiluvchi zamonaviy instrumentlar joriy qilinmoqda [3].

Xodim va ish beruvchi o'zaro kelishuv asosida shartnomani bekor qilganda, mehnat shartnomasining bekor qilingani to'g'risida yozma ravishda xabar beriladi. Bu ish beruvchining mutaxassislarini, xodimni yoki boshqa aksiyadorlarni asossiz xabardor qilinishidan va kutilmagan oqibatlardan asraydi. Mehnat shartnomasi bekor qilingandan so'ng, shartnomaning nusxalari ikki tomonning o'zlarida saqlanadi, bu esa kelgusida nizolarning oldini olishga xizmat qiladi. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda, davlat mehnat inspeksiyasi tomonidan ish haqi bo'yicha qarzdorliklar to'liq hisoblanadi va xodimga to'lab berilishi qonun yo'li bilan ta'minlanadi. Agar taraflardan biri huquqlari buzilsa, u holda sudga yoki mehnat bo'yicha nizolarni ko'radigan boshqa organlarga murojaat qilish huquqiga ega. Shu tarzda mehnat nizolarining huquqiy aniqlik asosida hal qilinishi xalqaro mehnat normalariga mos yuritiladi. Oxirgi yillarda respublika qonunchiligi sohaning o'ziga xos rivojlanishiga, xalqaro mehnat standartlari amaliyotini keng tatbiq etishga erishdi. Xususan, xorijiy davlatlar tajribasi asosida mehnat shartnomasi tuzishda va uni bekor qilishda mediatsiya instituti, taraflarning batafsil yozma roziligi, shartnomaviy shartlar aniqligini oshirish hamda xodim manfaatlarini himoya qiluvchi kafolatlar kengaytirildi. Bu esa, o'z navbatida, mehnat munosabatlarining barqarorligi va ijtimoiy adolat tamoyilining mustahkamlanishiga olib keldi. Sud amaliyotida ham mehnat shartnomasi bekor qilinishi bilan bog'liq nizolar odatda tomonlarning kelishuv darajasi, shartnomadagi huquqiy normalarning aniq va ravon ko'rsatilganiga, xalqaro standartlarga mos ravishda tuzilganligiga bog'liq. Bir paytlar ko'plab noshaffoflik va noaniqlik bo'lib kelgan sohada, so'nggi besh yillikda huquqiy aniqlikka erishildi [4].

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, O'zbekiston Respublikasida mehnat shartnomasining amal qilishi va bekor qilinishida huquqiy aniqlik mustahkam o'rnatilgan, xalqaro huquq normalariga mos keluvchi tizim ishlab chiqilgan va amaliyotda muvaffaqiyatli joriy etilmoqda. Kelgusida ham mamlakatimizda mehnat munosabatlarini zamonaviy va adolatli tarzda olib borish, fuqarolarning mehnat huquqlarini to'liq kafolatlash va xalqaro mehnat

talablariga mos ravishda islohotlarni davom ettirish bo'yicha yuksak natijalarga erishiladi. Mehnat qonunchiligining barqarorligi va huquqiy aniqligi mamlakatda ijtimoiy baraka va taraqqiyotning asosiy garovi bo'lib qoladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Vasileva, M. (2021). "Xalqaro xususiy huquqning manbalari va ularning qo'llanilishi". O'zbekiston Respublikasi yuridik nashriyotlari, Toshkent.
2. Toshkent Davlat Yuridik Universiteti. (2019). Xalqaro xususiy huquq. Toshkent: O'zbekiston yuridik nashriyoti.
3. Leyb, F. (2018). "Xalqaro tijorat va shartnomalar: Yangi muammolar". Xalqaro Huquq Journal, 4(2), 87-104
4. United Nations, (1980). United Nations Convention on Contracts for the International Sale of Goods (CISG). New York: United Nations.
5. Kaliningrad, A. (2020). "Odat va an'analar xalqaro huquqda". Xalqaro huquq va amaliyot, 15(1), 12-25.