

MEHNAT SHARTNOMASINI BEKOR QILISH ASOSLARI

Olimova Munisa Oybekovna

Buxoro yuridik texnikumi o'quvchisi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17498561>

Annotatsiya. 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, mehnat kodeksi, xodim huquqlari, ish beruvchi majburiyatlari, mehnat huquqiy, shtat qisqarishi, noqonuniy ishdan bo'shatish, xalqaro mehnat standartlari, mehnat nizolari, sud amaliyoti, tomonlar kelishuvi, huquqiy kafolatlar.

GROUND FOR CANCELLATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT

Abstract. This article provides an in-depth analysis of the legal basis, procedures and norms established by labor legislation for the termination of an employment contract. The process of terminating an employment contract, which is one of the important stages of labor relations, the rights and obligations of the employee and the employer, as well as the legal consequences that arise depending on the initiator of the termination, are considered. The article analyzes the cases of termination of the contract at the initiative of the employer, at the request of the employee and by mutual agreement of the parties based on the current norms of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan. It also covers cases of illegal termination of an employment contract and mechanisms for their prevention. This article serves as a useful scientific and theoretical resource for students conducting scientific research in the field of labor law, legal specialists and employers.

Keywords: Employment contract, labor code, employee rights, employer obligations, labor law, staff reduction, illegal dismissal, international labor standards, labor disputes, case law, agreement of the parties, legal guarantees.

Kirish

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat resurslaridan oqilona foydalanish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va inson kapitalini rivojlantirishda mehnat munosabatlarining huquqiy jihatdan mustahkam tartibga solinishi alohida ahamiyat kasb etadi. Mehnat munosabatlarining markaziy huquqiy hujjati — bu mehnat shartnomasidir. Mehnat shartnomasi xodim va ish beruvchi o'rtasida tuziladigan ikki tomonlama majburiyatli bitim bo'lib, tomonlarning huquq va majburiyatlarini belgilaydi. U xodimning ish faoliyatini boshlashi, davom ettirishi hamda tugatish tartibining asosiy huquqiy negizini tashkil qiladi.

Shu nuqtai nazardan, mehnat shartnomasini bekor qilish munosabatlari mehnat huquqining muhim institutlaridan biri hisoblanadi. Bu jarayon — mehnat munosabatlarini qonuniy tugatish bo'yicha amaliy va huquqiy mexanizmlarni o'z ichiga oladi. Ayniqsa, zamonaviy ish bozori sharoitida xodim va ish beruvchi o'rtasida yuzaga keladigan nizolar, kadrlar almashinuvi, korxonalarning qayta tashkil etilishi yoki tugatilishi, shtat qisqarishi kabi omillar mehnat shartnomalarining bekor qilinish holatlarini tobora ko'paytirmoqda. Shunday ekan, mehnat shartnomasining qaysi asoslarda, qanday tartibda va qanday huquqiy oqibatlar bilan bekor qilinishi — huquqshunoslar, ish beruvchilar va xodimlar uchun dolzarb masala bo'lib qolmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va unga tegishli qonunosti hujjatlarda mehnat shartnomasini bekor qilishga oid huquqiy me'yorlar aniq va tartibli shakllantirilgan. Jumladan, shartnomani bekor qilish xodim tashabbusi bilan, ish beruvchi tashabbusi bilan, tomonlarning o'zaro kelishuviga ko'ra, muddat tugagani sababli yoki qonunchilikda ko'zda tutilgan boshqa asoslar bilan amalga oshirilishi mumkin. Har bir asos uchun o'ziga xos qonuniy talablar, tartib-taomillar va kafolatlar belgilangan bo'lib, ularga rioya qilinmasligi mehnat nizolariga sabab bo'lishi mumkin.

Asosiy qism

Mehnat shartnomasini bekor qilishning huquqiy mohiyati

Mehnat shartnomasi – xodim va ish beruvchi o'rtasida tuziladigan ikki tomonlama majburiyatli bitim bo'lib, unda mehnat vazifalari, ish haqi, ish vaqti va boshqa shartlar belgilanadi. Yangi Mehnat kodeksining 155-moddasiga ko'ra, mehnat shartnomasini bekor qilish bu – xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlarini yakunlash bo'yicha qonunchilikda nazarda tutilgan huquqiy asosdir.

Yangi kodeks shartnoma bekor qilinishi holatlarini tasniflab, turli holatlarga mos huquqiy mexanizmlarni taklif etadi. Bekor qilish mexanizmlarining aniq belgilanishi mehnat munosabatlarini barqaror va qonuniy yuritishda muhim rol o'ynaydi.

Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari quyidagilardan iborat:

- 1) taraflarning kelishuvi (ushbu Kodeksning 157-moddasi);
- 2) mehnat shartnomasi muddatining tugashi (ushbu Kodeksning 158-moddasi);
- 3) mehnat shartnomasini xodimning tashabbusiga ko'ra bekor qilish (ushbu Kodeksning 160-moddasi);
- 4) mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish (ushbu Kodeksning 161-moddasi);
- 5) tashkilot mulkdorining almashganligi, uning qayta tashkil etilganligi, tashkilotning idoraviy taalluqliligi (bo'ysunuvi) o'zgarganligi munosabati bilan xodimning ishini davom ettirishni rad etishi (ushbu Kodeks 156-moddasining beshinchi qismi);
- 6) xodimning yangi mehnat shartlarida ishlashni davom ettirishni rad etishi (ushbu Kodeks 137-moddasining to'rtinchi qismi);
- 7) xodimning ish beruvchi bilan birga boshqa joyga ishlash uchun ko'chishni rad etishi (ushbu Kodeks 146-moddasining beshinchi qismi);

8) xodimning tibbiy xulosaga muvofiq sog'lig'ining holatiga ko'ra qarshi ko'rsatma bo'lmagan boshqa ishga o'tkazishni rad etishi yoxud ish beruvchida tegishli ish bo'lmagan taqdirda (ushbu Kodeks 143-moddasining ikkinchi qismi);

9) taraflarning ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar (ushbu Kodeksning 168-moddasi);

10) yangi muddatga saylanmaganlik yoki tanlovdan o'tmaganlik yoxud saylovda, tanlovda ishtirok etishni rad etish (ushbu Kodeksning 169-moddasi);

11) ushbu Kodeks yoxud boshqa qonunlar alohida toifadagi xodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomalarida mehnatga oid munosabatlarni tugatishning qo'shimcha asoslari to'g'risidagi shartni nazarda tutish imkoniyatini mustahkamlaydigan hollarda mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslar¹.

Mehnat shartnomasi ushbu Kodeksda va boshqa qonunlarda nazarda tutilgan o'zga asoslar bo'yicha ham bekor qilinishi mumkin.

Ijtimoiy himoya kafolatlari

Yangi kodeksda ayrim toifadagi xodimlar uchun alohida huquqiy kafolatlar 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.

Bu himoya mehnat huquqining ijtimoiy adolat tamoyillariga asoslanganligini ko'rsatadi.

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 chiqiladi.

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 qarshi kafolatlar, mustaqil sud himoyasi va qonuniy sababsiz ishdan bo'shatishga qarshi choralar bu moslikni ko'rsatadi. Bu esa O'zbekiston mehnat qonunchiligining xalqaro standartlarga yaqinlashayotganini tasdiqlaydi.

Mushohada

Yangi Mehnat kodeksining kuchga kirishi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish bo'yicha yondashuvlar ancha takomillashdi, xodimlarning huquqiy himoyasi kuchaydi, ish

¹ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (yangi tahriri) – Qabul qilingan sana: 2022-yil 28-oktabr, kuchga kirgan: 2023-yil 30-aprel. – Toshkent: O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi nashriyoti, 2023.

beruvchilar uchun esa tartib va javobgarlik yanada aniq belgilandi. Shuningdek, bu yo‘nalishdagi xalqaro tajribaning milliy huquqiy tizimga uyg‘unlashtirilgani mehnat munosabatlarida barqarorlik va adolatni ta‘minlashga xizmat qiladi.

Xulosa

Yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining kuchga kirishi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish masalasida huquqiy asoslar yanada takomillashtirildi. Shartnomani bekor qilish tartibining aniq va asosli ravishda belgilanishi, ayniqsa, ish beruvchining tashabbusi bilan bo‘ladigan holatlarda xodim huquqlarini himoya qiluvchi kafolatlarning mustahkamlanishi — mehnat munosabatlarini demokratlashtirish yo‘lida muhim qadam bo‘ldi.

Shartnomani bekor qilish jarayonida shaffoflik, qonuniylik, xodim va ish beruvchi manfaatlarining muvozanati muhim ahamiyat kasb etadi. Kodeksda belgilangan tartib va asoslar, xususan, xodimning roziligisiz uni asossiz ishdan bo‘shatishni cheklovchi me‘yorlar mehnat nizolarining oldini olishga xizmat qiladi.

Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, shartnomani bekor qilishdagi eng muhim masala — bu inson huquqlarini to‘liq kafolatlash va mehnat munosabatlarini ijtimoiy adolat asosida tashkil etishdan iboratdir.

Tavsiyalar

1. Ish beruvchilar mehnat shartnomasini bekor qilishda yangi Mehnat kodeksi talablariga qat’iy rioya qilishlari, xodimga o‘z fikrini bildirish imkonini yaratishlari va unga yozma ogohlantirish berishlari shart.

2. Xodimlar o‘z huquq va majburiyatlarini to‘liq bilishlari, bekor qilish holatlarida qonuniy himoya vositalaridan (sud, vositachilik, bandlik markazlari) foydalanish madaniyatini rivojlantirishlari zarur.

3. Tashkilotlarda mehnat huquqi bo‘yicha ichki hujjatlar va tartib-qoidalar (mehnat nizomi, intizomiy javobgarlik tartibi) muntazam yangilanib borilishi lozim.

4. Huquqshunoslar va tadqiqotchilar yangi kodeks me‘yorlarini amaliyotda qanday qo‘llanilishini tahlil qilib, dolzarb muammolarni aniqlash va takomillashtirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqishlari zarur.

5. Davlat organlari tomonidan mehnat munosabatlari, xususan, shartnoma bekor qilish tartibi yuzasidan keng tushuntirish ishlari olib borilishi, xodim va ish beruvchilarni o‘qitish (trening, seminarlar) amaliyotini kuchaytirish lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (yangi tahriri) – Qabul qilingan sana: 2022-yil 28-oktabr, kuchga kirgan: 2023-yil 30-aprel. – Toshkent: O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi nashriyoti, 2023.
2. Rustamova M. “Mehnat huquqi asoslari”. – Toshkent: “Yangi asr avlodi”, 2021.
3. Mullajonov B. “O‘zbekiston mehnat qonunchiligi sharhi”. – Toshkent: “Adolat”, 2020.
4. Tojiboev X.X. “Xodimlarning huquqiy himoyasi: muammo va yechimlar”. – Ilmiy maqolalar to‘plami. – Toshkent davlat yuridik universiteti, 2022.
5. Karimov I.A. “Yuksak ma’naviyat – yengilmas kuch”. – Toshkent: Ma’naviyat, 2008.

6. “Mehnat munosabatlari sohasida xalqaro tajriba va milliy qonunchilikning uyg‘unlashuvi”. – Respublika huquqiy axborot markazi, 2023.
7. Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO) 158-son Konvensiyasi: “Xizmat shartlari va ishdan bo‘shatish asoslari to‘g‘risida”. – www.ilo.org
8. O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi qarorlari va sharhlari. – www.supcourt.uz
9. Normativ-huquqiy hujjatlar axborot tizimi. – www.lex.uz