

UDC: 349.227(045)(575.1)

XODIM HARBIY YOKI MUQOBIL XIZMATGA CHAQIRILGAN TAQDIRDA MEHNAT SHARTNOMASINI BEKOR QILISH TARTIBI

Murodullayev Dostonjon Nigmatullo o'g'li,
Toshkent davlat yuridik universiteti
mustaqil izlanuvchisi
ORCID: 0000-0001-7313-9706
e-mail: doston.murodullayev@mail.ru

Annotatsiya. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasida mustahkamlangan mehnat qilish huquqini ta'minlovchi va ro'yobga chiqaruvchi asosiy omil mehnat shartnomasi hisoblanadi. Mehnat shartnomasini tuzish orqali mehnat qilish huquqi bevosita qonun himoyasiga olinadi. Chunki ushbu shartnomada xodim va ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlar tartibga solinadi. Mazkur maqolada O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 106-moddasida nazarda tutilgan asoslar shartli ravishda 2 guruhga ajratilgan: Uchinchi shaxslarning talabi (tashabbusi) bilan mehnat shartnomasini bekor qilish (sud yoki harbiy xizmatga chaqiruvchi organlar); Ma'lum bir hodisalarning yuzaga kelishi natijasida mehnat shartnomasini bekor qilish (xodimning vafoti). Shuningdek, ushbu asoslarning haqiqatan ham taraflar ixtiyoriga bog'liq emasligi va bevosita obyektiv holatlarni o'z ichiga olib tizimlashtirilgani inobatga olingan holda hozirgi Mehnat kodeksi oldingi mehnatga oid qonun hujjatlaridan ancha mukammal ekanligiga guvoh bo'lish mumkin. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi qabul qilinguniga qadar xodimning harbiy xizmatga chaqirilishi mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy asoslaridan biri bo'lgan. Hozirda esa ushbu holat Mehnat kodeksining 106-moddasida nazarda tutilgan taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish asosi hisoblanadi. Avvalgi mehnat qonunchiligi mehnat shartnomasini bekor qilish asosi sifatida xodimning harbiy xizmatga chaqirilishi yoki kirishini nazarda tutgan bo'lsa, amaldagi qonunchilik esa faqat xodimni harbiy xizmatga chaqirilishinigina belgilab qo'ygan. Tadqiqot natijasida muallif xodimning harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilishi emas, uning haqiqatda harbiy xizmatni o'tashga kirishishi u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga asos bo'lishi kerak degan xulosaga kelgan.

Kalit so'zlar: harbiy xizmat, muqobil xizmat, mehnat shartnomasi, xodim, ish beruvchi, mehnat shartnomasini bekor qilish, tibbiy ko'rik.

ПОРЯДОК ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРИ ПРИЗЫВЕ РАБОТНИКА НА ВОЕННУЮ ИЛИ АЛЬТЕРНАТИВНУЮ СЛУЖБУ

Муродуллаев Достонжон Нигматулло угли,
самостоятельный соискатель
Ташкентского государственного юридического университета

Аннотация. Основным фактором обеспечения и реализации права на труд, закрепленного в Конституции Республики Узбекистан, является трудовой договор. При заключении трудового договора право на труд непосредственно охраняется законом, потому что этот договор

регулируем отношения между работником и работодателем. В данной статье основания, предусмотренные статьей 106 Трудового кодекса Республики Узбекистан, условно разделены на 2 группы: прекращение трудового договора по требованию (инициативе) третьих лиц (суда или призывных органов); прекращение трудового договора в результате наступления определенных событий (смерть работника). Также с учетом того, что данные основания в реальности не зависят от воли сторон и систематизированы в том числе непосредственно объективными ситуациями, можно отметить, что действующий Трудовой кодекс является более совершенным, чем прежнее трудовое законодательство. До принятия Трудового кодекса Республики Узбекистан одним из распространенных оснований прекращения трудового договора являлась военная служба работника. В настоящее время данная ситуация является основанием для прекращения трудового договора в случаях, не зависящих от воли сторон, предусмотренных статьей 106 Трудового кодекса. Предыдущее трудовое законодательство предусматривало прекращение трудового договора в случае призыва или поступления работника на военную службу, а действующее законодательство предусматривает только призыв работника на военную службу. В результате исследования автором сделан вывод о том, что не призыв работника на военную или альтернативную службу, а фактическая военная служба должны быть основанием для прекращения заключенного с ним трудового договора.

Ключевые слова: военная служба, альтернативная служба, трудовой договор, работник, работодатель, прекращение трудового договора, медицинский осмотр.

THE PROCEDURE FOR TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT WHEN AN EMPLOYEE IS CALLED UP FOR MILITARY OR ALTERNATIVE SERVICE

Murodullayev Dostonjon Nigmatullo ugli,
Independent Researcher,
Tashkent State University of Law

Abstract. The main factor in ensuring and realizing the right to work, enshrined in the Constitution of the Republic of Uzbekistan, is an employment contract. When concluding an employment contract, the right to work is directly protected by law. Because this contract regulates the relationship between the employee and the employer. In this article, the grounds provided for in Article 106 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan are conditionally divided into 2 groups: termination of an employment contract at the request (initiative) of third parties (court or conscription authorities); Termination of an employment contract as a result of the occurrence of certain events (death of an employee). Also, taking into account the fact that these grounds do not really depend on the discretion of the parties and are systematized, including directly by objective situations, it can be seen that the current Labor Code is more advanced than the previous labor legislation. Before the adoption of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan, one of the common grounds for terminating an employment contract was the military service of an employee. Currently, this situation is the basis for termination of the employment contract in cases beyond the discretion of the parties, provided for in Article 106 of the Labor Code. Previous labor legislation provided for the termination of an employment contract in the event of an employee being drafted or entering military service, while current legislation provided only for an employee to be called up for military service. As a result of research, the author concluded that not the conscription of an employee for military or alternative service, but the actual military service should be the basis for termination of the employment contract concluded with him.

Keywords: military service, alternative service, employment contract, employee, employer, termination of the employment contract, medical checkup.

Kirish

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyada mustahkamlangan mehnat qilish huquqini ta'minlovchi va ro'yobga chiqaruvchi asosiy omil mehnat shartnomasi hisoblanadi. Mehnat shartnomasini tuzish orqali mehnat qilish huquqi bevosita qonun himoyasiga olinadi. Chunki ushbu shartnomada xodim va ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlar tartibga solinadi.

Hozirgi vaqtda bozor iqtisodiyoti sharoitidan kelib chiqqan holda aytadigan bo'lsak, mehnat shartnomasini tuzish va o'zgartirishdan ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilish muammosi dolzarb masalalardan biridir.

Shuningdek, mehnat shartnomasi, bir tomondan, mehnat shartnomasini tuzish, o'zgartirish va bekor qilishni o'zida aks ettiruvchi mehnat huquqining muhim instituti bo'lsa, boshqa tomondan, mavjud mehnat shartlarini belgilovchilar – xodim va ish beruvchi – o'rtasidagi kelishuv hisoblanadi. Huquqshunos olim M. Gasanovning fikriga ko'ra, mehnat shartnomasini tuzishga asoslanmagan, ishga yollash bilan bog'liq bo'lmagan mustaqil mehnat huquqi bilan tartibga solinmaydi.

Shuningdek, huquqshunos olimlar Sh. Ismoilov [1], X. Burxanxodjayeva [2], M. Raximov [3], M. Karimjonov [4], M. Xojabekov [5], A. Xakberdiyev [6], N. Yusupovlar [7] o'z ilmiy maqolalarida mehnat shartnomasini bekor qilishga doir ayrim muammolarni tahlil qilganlar.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi qabul qilinguniga qadar mamlakatimizda amalda bo'lgan mehnat qonunchiligida taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari alohida asos sifatida mavjud bo'lmagan.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 106-moddasida taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar sifatida 6 ta asos nazarda tutilgan bo'lib, ularning har biri mehnat shartnomasini bekor qilishning alohida asosi sifatida xizmat qiladi.

Material va metodlar

Tadqiqot jarayonida ikkita savolga javob berishga harakat qilindi: 1) xodim harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan taqdirda mehnat shartnomasini bekor qilish tushunchasi va bu borada huquqshunos olimlarning fikrlari qanday; 2) xodim harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan taqdirda mehnat shartnomasini bekor qilishning alohida xususiyatlari mavjudmi?

Mazkur savollarga javob tariqasida mualliflik pozitsiyasi ishlab chiqilib, mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilishning bir qator muhim xususiyatlari alohida ta'kidlandi. Ushbu maqola xorijiy keng tarqalgan usullarni konseptual, nazariy, konstitutsiyaviy-huquqiy va amaliy tushunishga qaratilgan. Tadqiqotda ilmiy bilishning tahlil, umumlashtirish, qiyosiy-huquqiy, tizimli-tuzilmaviy, formal-yuridik o'rganish usullaridan foydalanildi.

Tadqiqot natijalari

Taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bu – xodim va ish beruvchining mehnat shartnomasini bekor qilishga bo'lgan xohish-irodasini istisno qiluvchi va ma'lum bir yuridik faktning mavjud bo'lishini taqozo etuvchi holatlardir.

Shundan kelib chiqqan holda Mehnat kodeksining 106-moddasida nazarda tutilgan asoslarni shartli ravishda 2 guruhga ajratish mumkin:

1) uchinchi shaxslarning talabi (tashabbusi) bilan mehnat shartnomasini bekor qilish (sud yoki harbiy xizmatga chaqiruvchi organlar);

2) ma'lum bir hodisalarning yuzaga kelishi natijasida mehnat shartnomasini bekor qilish (xodimning vafoti).

Shuningdek, ushbu asoslarning haqiqatan ham taraflar ixtiyoriga bog'liq emasligi va bevosita obyektiv holatlarni o'z ichiga olib tizimlashtirilganini inobatga oladigan bo'lsak, hozirgi Mehnat kodeksi oldingi mehnatga oid qonun hujjatlaridan an-

cha mukammal ekanligining guvohi bo'lish mumkin [8].

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi qabul qilinguniga qadar xodimning harbiy xizmatga chaqirilishi mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy asoslaridan biri bo'lgan. Hozirda esa ushbu holat Mehnat kodeksi 106-moddasida nazarda tutilgan taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish asosi hisoblanadi. Avvalgi mehnat qonunchiligi mehnat shartnomasini bekor qilish asosi sifatida xodimning harbiy xizmatga chaqirilishi yoki kirishini nazarda tutgan bo'lsa, amaldagi qonunchilik esa faqat xodimning harbiy xizmatga chaqirilishinigina belgilab qo'ygan.

Bundan kelib chiqadiki, xodimning harbiy xizmatga chaqirilishi davlatning buyrug'i (harbiy komissiya timsolida) sifatida inobatga olinib, uning harbiy xizmatga kirishi shaxsning holati va xohishi (xodimning harbiy xizmatni o'tash uchun o'qishini kechiktirishi va boshqa holatlar) bilan bog'liq hisoblanadi.

Demak, xodimning o'z xohishi bilan shartnoma asosida (bir oylik harbiy xizmat haqida so'z bormoqda) harbiy xizmatni o'tashga kirishishi mehnat shartnomasini taraflar kelishuvi bilan yoki xodimning tashabbusi bilan bekor qilishga asos bo'ladi.

Bu masalada olimlar turli fikr bildiradilar. Jumladan, rus olimi Y.P. Sindaykinaning fikricha, xodimning harbiy xizmatga chaqirilgan yoki qabul qilinganining (shuningdek, shartnoma asosida) hamda harbiy xizmat o'rnini bosuvchi fuqarolik muqobil xizmatiga yo'llanganining har qanday holatida xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 83-moddasining 1-bandi (taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holat sifatida) bilan bekor qilinadi [9].

M.Y. Tixomirov esa umuman boshqa fikrda bo'lib, xodim shartnoma asosida harbiy xizmatga kirganida, u bilan tuzilgan mehnat shartnomasi taraflar kelishuvi yoki

xodimning tashabbusi bilan bekor qilinadi [10], deb ta'kidlaydi.

Ushbu fikrlarning qaysi biri talabga javob berishini aniqlash uchun O'zbekiston Respublikasining harbiy xizmat va muqobil xizmat to'g'risidagi qonun hujjatlarini tahlil qilish lozim. Shunda mehnat shartnomasini Mehnat kodeksi 106-moddasi 1-bandi asosida bekor qilish tartibi ham yoritib o'tilgan bo'lar edi.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 52-moddasiga ko'ra, O'zbekiston Respublikasini himoya qilish – O'zbekiston Respublikasi har bir fuqarosining burchidir. Fuqarolar qonunda belgilangan tartibda harbiy yoki muqobil xizmatni o'tashga majburlirlar.

O'zbekiston Respublikasida harbiy va muqobil xizmatni o'tash 2002-yil 12-dekabrda qabul qilingan O'zbekiston Respublikasining "Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida"gi Qonuni, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2003-yil 11-martdagi 128-son qarori bilan tasdiqlangan Muqobil xizmatni tashkil etish va O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining uni o'tashi tartibi to'g'risidagi nizom, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 12-sentabrdagi PQ-4447-son qarori bilan tasdiqlangan O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining harbiy xizmatni o'tash tartibi to'g'risidagi nizom va boshqa qonunchilik hujjatlari bilan tartibga solinadi.

O'zbekiston Respublikasining "Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida"gi Qonuniga ko'ra, umumiy harbiy majburiyat fuqarolarning O'zbekiston Respublikasini himoya qilishga majburiy harbiy tayyorgarligidan iborat bo'ladi hamda O'zbekiston Respublikasi Qurolli kuchlari safini to'ldirishni va ularning rezervini tayyorlashni ta'minlash maqsadida joriy etiladi.

Qonunga ko'ra, harbiy xizmat quyidagi turlarga bo'linadi:

- muddatli harbiy xizmat;
- safarbarlik chaqiruvi rezervidagi harbiy xizmat;

- kontrakt bo'yicha harbiy xizmat;

- O'zbekiston Respublikasi Qurolli kuchlari safida harbiy xizmatni o'tagan rezervchilar xizmati.

“Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida”gi qonunda O'zbekiston fuqarolari muqobil harbiy xizmatni o'tashlari mumkinligi nazarda tutilgan. Muqobil xizmat fuqarolarning umumiy harbiy majburiyatni bajarishining chaqiruv bo'yicha harbiy xizmat o'rniga iqtisodiyot, ijtimoiy sohaning turli tarmoqlarida kam malaka talab etiladigan (yordamchi) ishlarni, shuningdek, falokatlar, halokatlar, tabiiy ofatlar va boshqa favqulodda vaziyatlar oqibatlarini bartaraf etish ishlarini bajarish bilan bog'liq bo'lgan alohida turidir.

O'zbekiston Respublikasi Qurolli kuchlari rezervida turgan fuqarolar harbiy xizmatga majburlar deyiladi, harbiy xizmatga chaqirilishi kerak bo'lgan va tuman (shahar) chaqiruv uchastkalarida ro'yxatga olingan fuqarolar chaqiriluvchilar deyiladi.

Harbiy xizmatga majbur va chaqiriluvchi barcha xodimlar korxona, tashkilot yoki muassasada, shu jumladan, ta'lim muassasasida ro'yxatga olinishlari zarur. Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi belgilaydigan ro'yxat bo'yicha harbiy hisobdagi ixtisoslikka ega, 18 yoshdan 45 yoshgacha bo'lgan ayollar ham harbiy ro'yxatga olinadilar [11].

Harbiy xizmatga majbur xodimni ishga qabul qilish rasmiylashtirilayotganda, xodimning shaxsiy kartochkasi (T-2 shakl) asl hujjatlar asosida ikki nusxada to'ldiriladi. Bunda shaxsiy kartochkaning ikkinchi nusxasi korxonada xodimning harbiy ro'yxati yuritilishi uchun javobgar xodimda saqlanadi.

“Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida”gi Qonunda fuqaroning harbiy xizmatga chaqiruv komissiyasi tomonidan chaqirilishi bilan u bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinadi degan norma mavjud emas. Mehnat kodeksida ham harbiy xizmatga chaqirilish tartibi belgilab qo'yil-

magan hamda xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi uning harbiy xizmatga chaqirilishi munosabati bilan qachon va qanday hollarda bekor qilinishi o'z aksini topmaganligi qonunchilikdagi bo'shliq hisoblanadi.

“Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida”gi Qonunning 25-moddasiga muvofiq, harbiy xizmatga chaqirilish yoki kirish munosabati bilan fuqarolarga quyidagi kafolatlar beriladi:

- qonun hujjatlariga muvofiq ish joyida ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanadi;

- harbiy ro'yxatdan o'tish, harbiy xizmatga chaqirilish yoki kirish bilan bog'liq vazifalarni bajarish uchun zarur vaqt davomida ishdan (o'qishdan) ozod etiladi, ularning ish (o'qish) joyidagi o'rtacha ish haqi (stipendiyasi) saqlanib qoladi.

Bundan tashqari, harbiy ta'lim muassasasiga o'qishga kirayotgan fuqarolar kirish imtihonlarini topshirish uchun zarur vaqt davomida ishdan ozod etiladi, ularning ish joyidagi lavozimi va o'rtacha ish haqi saqlanib qoladi.

Harbiy o'quv muassasalariga yoki kontrakt bo'yicha harbiy xizmatga kirgan shaxslar bilan mehnat shartnomasi umumiy asoslarida, ya'ni xodimning tashabbusi bilan (Mehnat kodeksi 99-moddasi) yoxud taraflarning kelishuviga ko'ra (Mehnat kodeksi 97-moddasi 1-band) bekor qilinadi.

Tadqiqot natijalari tahlili

Xodim harbiy xizmatga chaqirilgan taqdirda u bilan tuzilgan mehnat shartnomasi mazkur xodim harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgani munosabati bilan O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 106-moddasi 1-bandiga ko'ra bekor qilinadi. Xodim harbiy xizmatga chaqirilganligini tasdiqlovchi hujjat buyruq chiqarish uchun asos bo'ladi.

G.E. Sarmanovanning fikricha, xodimni harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgani munosabati bilan u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishda harbiy xizmatga chaqiruv qog'ozini asos sifatida tan olish mehnat qonunchiligida belgilanishi kerak,

ya'ni "mehnat shartnomasini xodimning harbiy xizmatga chaqirilganligi munosabati bilan bekor qilishga chaqiruv qog'ozi asos bo'ladi" kabi norma Mehnat kodeksida mustahkamlanishi zarur [12].

Bizning fikrimizcha ham, bu to'g'ri yondashuv. Chunki mehnat shartnomasi mazkur asos bilan bekor qilinarkan, bunda yuridik faktning mavjudligini tasdiqlovchi hujjatning mavjud bo'lishi shart.

Xodim harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilganda, mehnat shartnomasini Mehnat kodeksining 106-moddasi 1-bandiga ko'ra bekor qilish ish beruvchining majburiyati hisoblanadi. Bunda xodimni biron-bir tarzda ogohlantirish, kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishish talab qilinmaydi.

O'zbekiston Respublikasining "Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida"gi Qonunini o'rganish jarayonida ma'lum bo'ldiki, harbiy xizmatga chaqirilgan har bir fuqaro harbiy xizmatni o'tashga jo'natilmaydi. Eng avvalo, ushbu shaxslar majburiy tibbiy ko'rikdan o'tkaziladi. Tibbiy ko'rik natijasiga ko'ra, ular harbiy xizmatga chaqiriladi.

Qonunda harbiy xizmatga chaqiriluvchi tibbiy ko'rikdan o'tgandan keyin u harbiy xizmatga chaqirilishi haqida qoida belgilangan. Lekin e'tibor beradigan bo'lsak, tibbiy ko'rikdan o'tish uchun ham fuqarolarni "harbiy xizmatga chaqirish" atamasidan foydalanilgan. Bundan shunday xulosa kelib chiqadiki, xodim harbiy xizmatga chaqiriladi, shunda u bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinadi va u tibbiy ko'rikdan o'tishga boradi, lekin tibbiy ko'rik xulosasiga ko'ra, u harbiy xizmatga sog'liq jihatidan loyiq bo'lmasa, yana uni ishga tiklash masalasi ko'rilishi kerak bo'ladimi, degan savol tug'iladi.

Mehnat kodeksining 68-moddasiga muvofiq, harbiy xizmatga chaqirilgan (o'tgan) xodim rezervga bo'shatilgan yoki iste'foga chiqqanidan keyin, basharti, O'zbekiston Respublikasi Qurolli kuchlari safidan, Ichki ishlar vazirligi, Davlat xavfsizlik xizmati va Fav-

qulodda vaziyatlar vazirligi qo'shinlaridan bo'shatilgan kunidan boshlab uzog'i bilan uch oy ichida ishga joylashish masalasida ish beruvchiga murojaat etgan bo'lsa, avvalgi ish joyida ishga joylashish huquqiga egadir.

Bunda ish beruvchi qaytib kelgan xodimga korxonada mavjud bo'sh ish o'rinlarini taklif qiladi. Ammo ushbu moddada ham ish beruvchi xodimni avvalgi ishiga tiklashga majbur ekanligi belgilanmagan. Lekin O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli qarorining 41-bandida bu masalaga quyidagicha to'xtalib o'tilgan: harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan xodim zaxiraga bo'shatilgan yoki iste'foga chiqqanligi sababli, agar xizmatga chaqirilib, ishga qaytib kelishi kunigacha uch oy o'tmagan bo'lsa (MK 68-moddasi 3-qismi), avvalgi ishga qaytib kelishi (tiklanishi) ish beruvchining majburiyati hisoblanadigan holatdir.

Yuqorida ta'kidlanganidek, taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish uchun faqat qonunda belgilangan yuridik faktning vujudga kelganligi emas, balki uni tasdiqlovchi dillarning mavjudligi, ya'ni yuridik hujjatning borligi asos bo'ladi [13].

Shunday ekan, xodim harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilganda, qanday hujjat asos bo'lishini aniqlash lozim. Bu masalaga mehnat qonunchiligida ham harbiy xizmat bilan bog'liq qonunchilikda ham aniq belgilangan yechim mavjud emas.

Ammo mehnat huquqi nazariyasida bu muammoni ko'pchilik olimlar ko'targan va o'zlarining fikrlarini bayon qilganlar. Xususan, S.Y. Filchakovaning yozishicha, harbiy xizmatga chaqirilgan xodimni harbiy komissariatning buyrug'i asosida ishdan bo'shatish kerak. Harbiy komissariatning bu talabi talar uchun majburiy bo'lib, bunda xodimning ishdan bo'shash haqidagi arizasi talab qilinmaydi [14].

V.I. Yegorovning fikriga ko'ra, harbiy xizmatga chaqirilgan xodim bilan mehnat shart-

nomasini bekor qilishga harbiy komissariat tomonidan yuborilgan xodimning xizmatga yuborilishi uchun uning yashash joyidagi punktga kelishi to'g'risidagi chaqiruv qog'ozi asos bo'ladi, muqobil xizmatga yo'naltirilgan xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga esa uning muqobil xizmatga ketishi to'g'risidagi harbiy komissariatning chaqiruv qog'ozi va buyruq asos bo'ladi [15].

Xulosalar

Yuqoridagi fikrlarni inobatga oladigan bo'lsak, xodimni harbiy xizmatni haqiqatda o'tashga kirishishi emas, balki unga harbiy xizmatga chaqiruv qog'ozi kelishi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinar ekan.

Ammo, nazarimizda, bu to'g'ri fikr emas. Chunki yuqorida aytib o'tilganidek, xodim harbiy xizmatga chaqirilgan zahoti u bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinsa, u qonunda nazarda tutilgan holatlarga ko'ra, harbiy xizmatni o'tamasa, unda ish beruvchi uni yana qaytadan ishga olishi kerak bo'ladi.

Shu sababli O'zbekiston Respublikasi-ning Mehnat kodeksi va O'zbekiston Respublikasining "Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida"gi qonuni o'zaro muvofiqlashtirilib, xodim harbiy xizmatga chaqirilgan hollarda, qachon va qanday ho-

latlarda va qanday hujjat asosida xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinishi kerak ekanligi mukammal tarzda bayon etilishi va bu borada O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining qarorida ham tushuntirishlar berib o'tilishi maqsadga muvofiq.

Bunda xodimning harbiy xizmatga chaqirilishi emas, uning harbiy xizmatni o'tashga kirishishi u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga asos bo'lishini hisobga olgan holda xodimning tibbiy ko'rikdan o'tish davrida ham ish joyi saqlanishi masalalari qonunchilikda mustahkamlab qo'yilishi kerak deb hisoblaymiz.

Shuningdek, mehnat shartnomasi bekor bo'lgan kun xodimning harbiy xizmatni o'tashga kirishishi to'g'risidagi harbiy komissiyaning buyrug'i e'lon qilingan kun deb belgilansa va bu taklif yanada mukammallashtirilib tegishli qonun hujjatlariga o'zgartish va qo'shimchalar kiritilsa, maqsadga muvofiq bo'lar edi.

Demak, yuqoridagi holatlardan kelib chiqadiki, xodimning harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilishi emas, uning haqiqatda harbiy xizmatni o'tashga kirishishi u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga asos bo'lishi kerak.

REFERENCES

1. Ismoilov Sh.A. New tendencies of liberalization of labor legislation of the Republic of Uzbekistan. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal* 2021, no. 9.12, pp. 582–589.
2. Vaxdatovna B.X. Labor legislation of the Republic of Uzbekistan: a new stage of development. *Academicia Globe: Inderscience Research*, 2022, no. 3.04, pp. 136–144.
3. Raximov M.A. Jamoalarga doir mehnat nizolarni hal qilish huquqining ta'minlanishi [Provision of the right to resolve labor disputes concerning collectives]. *Science and Education*, 2022, no. 3.2, pp. 920–925.
4. Karimjonov M. A Disciplinary responsibility by the labor legislation of the Republic of Uzbekistan. *The American Journal of Political Science Law and Criminology*, 2021, vol. 3.05, pp. 121–129.
5. Khozhabekov M. Analiz teorii dopolnitel'noy raboty po trudovomu zakonodatel'stvu zapadnykh stran [Analysis of the theory of additional work on the labor legislation of Western countries]. *Society and Innovation*, 2022, vol. 3.7/S, pp. 310–318.
6. Khakberdiev A. The process of termination an employment contract with an employee of a foreign embassy. *Science and Innovation*, 2022, vol. 1.S7, pp. 303–306.

7. Abduljalilovich Y.N. Legal regulation of working time in the Republic of Uzbekistan and their peculiarities. *JournalNX*, pp. 393–396.

8. Murodullayev D. Znachenije mezhdunarodno-pravovykh standartov v oblasti okhrany truda [The value of international legal standards in the field of labor protection]. *Review of Law Sciences*, 2020, no. 4, spec. iss., pp. 82–87.

9. Tsindyaykina Ye.P., Tsypkina I.S. Trudovoy dogovor: poryadok zaklyucheniya, izmeneniya i rastorzeniya [Employment contract: procedure for concluding, amending and terminating]. 3rd ed. Moscow, 2008, p. 98.

10. Tikhomirov M.Yu. Trudovoy dogovor [Employment contract]. Moscow, 2010, p. 203.

11. Axmedova U. Xodim harbiy xizmatga chaqirilmoqda [The employee is called up for military service]. *Reference on Personnel Issues*, no. 3 (39), 2010, p. 17.

12. Sarmanova G.E. Osnovaniya prekrashcheniya trudovogo dogovora po obstoyatel'stvam, ne zavisyashchim ot voli storon [Grounds for termination of an employment contract due to circumstances beyond the control of the parties]. *Siberian Trade and Economic Journal*, 2016, no. 1 (22), 2016, pp. 71–72.

13. Dolova A.Z. Yuridicheskiye fakty v trudovom prave [Legal facts in labor law]. Doctor's degree dissertation. Moscow, 2009, p. 108.

14. Fil'chakova S.Yu. Prekrashcheniye trudovogo dogovora po obstoyatel'stvam, ne zavisyashchim ot voli storon [Termination of an employment contract due to circumstances beyond the control of the parties]. PhD thesis. Moscow, 2003, p. 44.

15. Yegorov V.I. Trudovoy dogovor [Employment contract]. Moscow, KNORUS Publ., 2007, p. 406.

YURIDIK FANLAR AXBOROTNOMASI ВЕСТНИК ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК REVIEW OF LAW SCIENCES

Huquqiy ilmiy-amaliy jurnal

Правовой научно-практический журнал

Legal scientific-practical journal

MAXSUS SON

BOSH MUHARRIR:

Rustambekov Islambek Rustambekovich

Toshkent davlat yuridik universiteti rektori v.b.b., y.f.d.,
professor

BOSH MUHARRIR O'RINBOSARI:

Xodjayev Baxshillo Kamolovich

Ilmiy ishlar va innovatsiyalar bo'yicha prorektor, y.f.d.,
dotsent

Mas'ul muharrir: O. Choriyev

Muharrirlar: Y. Yarmolik, F. Muhammadiyeva,
Y. Mahmudov, Sh. Yusupova

Musahhih: M. Patillayeva

Texnik muharrirlar: U. Sapayev, D. Rajapov

Tahririyat manzili:

100047. Toshkent shahar, Sayilgoh ko'chasi, 35.
Tel.: (0371) 233-66-36 (1169)

Web-sayt: www.tsul.uz

E-mail: lawjournal@tsul.uz

Obuna indeksi: 1385.

Jurnal 30.12.2022-yilda tipografiyaga

topshirildi. Qog'oz bichimi: A4.

Shartli 15,11 b.t. Adadi: 100. Buyurtma raqami: 179.

TDYU tipografiyasida chop etildi.