

UDC: 349.227(045)(575.1)

MEHNAT SHARTNOMASINING TARAFLAR IXTIYORIGA BOG'LIQ BO'LMAGAN HOLATLAR BO'YICHA BEKOR QILINISHI

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

Annotatsiya. Mazkur maqolada “mehnat shartnomasini bekor qilish”, “mehnat shartnomasini to'xtatish” va “ishdan bo'shatish” tushunchalarini qo'llash masalalari hamda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslaridan biri sifatida mehnat shartnomasining taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilinishi tahlil qilingan. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari aniq belgilab qo'yilgan bo'lsa-da, ushbu asoslarni amalda qo'llash mexanizmi mavjud emas. Ya'ni qaysi asos bilan qanday tartibda va qanday muddatlarda mehnat shartnomasini bekor qilish mumkinligi haqida qoidalar belgilanmagan. Hatto boshqa qonun hujjatlarida ham bu masalaga havola qilingan normalar uchramaydi. Shu sababli hozirgi kunda ushbu asoslarni qo'llashda yuzaga kelayotgan muammolar soni ortib bormoqda. Buning oqibatida esa xodimlarning mehnat qilish huquqlari buzilish hollari mavjud. Vujudga kelayotgan muammo va kamchiliklarni bartaraf etish uchun O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan asoslarni qo'llash mexanizmi ishlab chiqilishi va qonunchilikka tatbiq etilishi zarur. Kodeksdagi bunday bo'shliqlarning yo'qotilishi va normalarning takomillashtirilishi nafaqat xodim huquqlarini ta'minlaydi, balki ish beruvchilarni ham huquq normasini to'g'ri qo'llashga yo'naltiradi.

Kalit so'zlar: mehnat shartnomasi, xodim, ish beruvchi, mehnat shartnomasini bekor qilish, mehnat shartnomasini to'xtatish, ishdan bo'shatish.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН

Муродуллаев Достонжон Нигматулло угли,
самостоятельный соискатель
Ташкентского государственного юридического университета

Аннотация. В данной статье рассматриваются вопросы применения понятий «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение» и случаи, когда трудовой договор был прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Хотя Трудовой кодекс Республики Узбекистан четко определяет основания прекращения трудового договора в случаях, не зависящих от воли сторон, механизм применения этих оснований на практике отсутствует. Иными словами, не существуют правил прекращения трудового договора: на каком основании, в каком порядке и на какой срок. В других правовых документах также отсутствуют нормы, касающиеся этого вопроса. В результате в настоящее время становится все больше проблем, возникающих при применении этих

оснований. И по этой причине имеются случаи нарушения трудовых прав работников. В целях устранения возникающих проблем и недостатков необходимо разработать механизм применения принципов, определенных в Трудовом кодексе Республики Узбекистан, и внедрить их в законодательство. Устранение подобных пробелов в Трудовом кодексе и совершенствование его норм не только обеспечат права работников, но и соориентируют работодателей на правильное применение правовых норм.

Ключевые слова: трудовой договор, работник, работодатель, прекращение трудового договора, расторжение трудового договора, увольнение.

TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT DUE TO CIRCUMSTANCES BEYOND THE CONTROL OF THE PARTIES

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

Abstract. This article discusses the application of the concepts of “cancellation of the employment contract”, “termination of the employment contract”, “dismissal” and cases when the employment contract was terminated due to circumstances beyond the control of the parties. Although the Labor Code of the Republic of Uzbekistan clearly defines the grounds for termination of an employment contract in cases beyond the control of the parties, there is no mechanism for applying these grounds in practice. In other words, there are no rules for terminating an employment contract, on what basis, in what order, and for how long. Norms relating to this issue are not even in other legal documents. As a result, there are now more and more problems arising in the application of these grounds. And for this reason, there is a case of violation of the labor rights of workers. In order to eliminate emerging problems and shortcomings, it is necessary to develop a mechanism for applying the principles defined in the Labor Code of the Republic of Uzbekistan and introduce them into legislation. Eliminating such loopholes in the Code and improving regulations not only ensure the rights of workers, but also guide employers to the correct application of legal norms.

Keywords: employment contract, employee, employer, termination of the employment contract, cancellation of the employment contract, dismissal.

Kirish

Ma'lumki, ijtimoiy huquqlar orasida shaxslarning mehnatga oid huquqlari alohida o'rin egallaydi. Chunki mehnat qilish va uning natijasi bo'lgan daromad yoki foydani olish har bir insonga berilgan huquqdir. Bu huquqdan foydalanishga esa har bir shaxs haqli. Inson huquqlari eng oliy qadriyat sifatida baholanar ekan, har bir shaxsning mehnatga oid huquqlari ham xalqaro darajada, ham davlatlarning milliy qonunchiligida alohida tartibga solinadi va muhofaza etiladi.

O'zbekiston Respublikasi 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.

Mehnat shartnomasining yuridik tabiati shu bilan ifodalanadiki, ushbu huquqiy institut jamiyatda mehnat-huquqiy munosabatlarni amalga oshirilishida asos bo'lib xizmat qiladi.

Mehnat shartnomasi konsepsiyasini L.S. Tal ishlab chiqqan bo'lib, uning konsepsiyasi mehnat huquqida nazariy asos darajasiga ko'tarilgan [1].

Professor O.V. Smirnov mehnat huquqida mehnat shartnomasini uchta aspektda tushunish lozimligini belgilaydi [2]:

birinchidan, mehnat shartnomasi fuqarolarning mehnat qilishga bo'lgan huquqlarini amalga oshirish shakli;

ikkinchidan, mehnat shartnomasi mehnat huquqiy munosabatlar yuzaga kelishi va davom etishining asosi;

uchinchidan, mehnat shartnomasi fuqarolarni ishga qabul qilish, boshqa ishga o'tkazish va ularni ishdan bo'shatishni tartibga soluvchi normalarni o'zida mujassam etgan mehnat huquqi instituti.

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, mehnat shartnomasi mavjud bo'lgan mehnat shartlarini belgilovchi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuv hisoblanadi. Bu borada huquqshunos olim M. Gasanovning fikrini ta'kidlab o'tish lozim. Uning qarashlariga ko'ra, mehnat shartnomasini tuzishga asoslanmagan, ishga yollash bilan bog'liq bo'lmagan mustaqil mehnat huquqi bilan tartibga solinmaydi [3].

Shuningdek, huquqshunos olimlar Sh. Ismoilov [4], X. Burxanxodjayeva [5], M. Rahimov [6], L. Rahimqulova [7], M. Karimjonov [8], M. Xojabekov [9], A. Haqberdiyev [10], N. Yusupovlar [11] o'z ilmiy asarlarida mehnat shartnomasini bekor qilishga doir ayrim muammolarni tahlil qilganlar.

Material va metodlar

Tadqiqot jarayonida ikkita savolga javob berishga harakat qilindi: 1) mehnat shartnomasini bekor qilish tushunchasi va bu borada huquqshunos olimlarning fikrlari qanday; 2) mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha 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, konstitutsi-

yaviy-huquqiy va amaliy tushunishga qaratilgan. Tadqiqotda ilmiy bilishning tahlil, umumlashtirish, qiyosiy-huquqiy, tizimli-tuzilmaviy, formal-yuridik o'rganish usullaridan foydalanildi.

Tadqiqot natijalari

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 72-moddasida mehnat shartnomasi tushunchasiga huquqiy jihatdan ta'rif berilgan. Unga ko'ra, mehnat shartnomasi – xodim bilan ish beruvchi o'rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo'yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo'ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqidagi kelishuvdir.

O'z navbatida, mehnat shartnomasi-ning tarkibiy institutlari (subinstitutlari)ni mehnat shartnomasini tuzish, o'zgartirish va bekor qilishni tartibga soluvchi normalar tashkil qiladi.

Hozirgi vaqtda ko'p ukladli 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 [12].

Mehnat shartnomasini bekor qilish mehnat huquqining muhim institutlaridan biri bo'lib, doimo olimlarning diqqat-markazida bo'lib kelgan. Bunda ayrim olimlar tomonidan mehnat huquqi va qonunchilikda "mehnati shartnomasini bekor qilish", "mehnati shartnomasini to'xtatish" va "ishdan bo'shatish" tushunchalarini qo'llash yuzasidan ko'p munozaralar qilingan.

A.A. Alpakov "to'xtatish" termini faqat mehnat-huquqiy munosabatlariga nisbatan qo'llanadi, mehnat shartnomasiga nisbatan esa "bekor qilish" terminini ishlatish kerak, xodimni ishdan bo'shatish esa mehnat shartnomasini bekor qilishning oqibati va ma'muriyat tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni hujjatlarda rasmiylashtirish uchun qo'llanishi kerak, deb hisoblaydi [13].

K.N. Gusov va V.N. Tolkunovalarning fikriga ko'ra, "mehnat shartnomasini bekor qilish", "mehnat shartnomasini to'xtatish" va "ishdan bo'shatish" tushunchalari – mehnat munosabatlarini tugatishni bildiradi. Lekin yuqoridagi ikkala tushuncha, ya'ni "mehnat shartnomasini bekor qilish" va "mehnat shartnomasini to'xtatish" mehnat shartnomasi, "ishdan bo'shatish" tushunchasi esa xodimga nisbatan qo'llanadi [14].

Fransuz olimlarining fikricha, Fransiya mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasini bekor qilish (terminate employment contract) termini ostida mehnat munosabatlarining tugatilganligi tushuniladi. Xodim bilan mehnat munosabatlarini tugatish asoslari Fransiya qonunchiligida xodimni ishdan bo'shatish (dismissal) asoslari sifatida ko'riladi [15].

Milliy mehnat qonunchiligimizda mehnat shartnomasini bekor qilish va ishdan bo'shatish tushunchalarini qo'llash bo'yicha muammolar mavjud emas, chunki o'zbek tili-da ushbu tushunchalar to'g'ri va mazmunan mos ravishda qo'llanadi.

M.Y. Gasanov bu haqda alohida to'xtalib o'tgan. Uning ta'kidlashicha, Mehnat kodeksi mehnatga oid munosabatlar bekor qilinishini ifodalash uchun faqat bir atama – "mehnat shartnomasini bekor qilish"ni qo'llaydi. Undan buyruqlarda, shuningdek, xodimlarning mehnat daftarchalariga qaydlar yozishda foydalanish kerak [16].

Rossiya huquqshunos olimlarining qayd etishicha, Rossiya Federatsiyasining Mehnat kodeksida "mehnat shartnomasini bekor qilish" tushunchasi 49 marotaba, "shartnomani to'xtatish" 51 marotaba va "ishdan bo'shatish" tushunchasi 105 marotaba keltirilgan bo'lib, bu tushunchalardan bugungi kunda ham qonunchilikda foydalanilmoqda [17].

Shundan kelib chiqib aytish mumkinki, mehnat shartnomasini bekor qilish tushunchasi mehnatga oid munosabatlarning tugaganini bildiradi. Mehnat shartnomasini

to'xtatish deganda esa munosabatlar ma'lum muddatgagina to'xtatib turilishi mumkinligini anglash mumkin.

Shuningdek, mehnat shartnomasini bekor qilish tushunchasi ham shu kunga qadar turli nuqtayi nazar bilan ifodalangan. Rus olimi A.L. Anisimovning fikricha, mehnat shartnomasini bekor qilish xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlarining tugatilganligini anglatadi [18].

Boshqa olimlar esa mehnat shartnomasini bekor qilish mehnat munosabatlarining bekor bo'lishiga olib keluvchi yuridik fakt bo'lib, uning natijasida taraflar bir-biriga nisbatan xodim va ish beruvchi munosabatida bo'lishni to'xtatadi hamda huquq va majburiyatlaridan ozod bo'ladi, deb ta'kidlashadi [19].

Demak, mehnat shartnomasi bekor bo'lganda, xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlari ham bekor bo'ladi, shu bilan birga, xodim va ish beruvchining mehnat shartnomasidan kelib chiqadigan huquq va majburiyatlari ham to'xtatiladi. Ayrim hollarda esa huquq va majburiyatlarning davom etishi ham mumkin, agar mehnat shartnomasini bekor qilish asosi noqonuniy bo'lsa. Shuning uchun ham mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari Mehnat kodeksida aniq qilib belgilab qo'yilgan.

Mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari mustahkamlangan bo'lib, ushbu asoslarni noto'g'ri qo'llagan holda yoki belgilangan asoslardan chetga chiqib, mehnat shartnomasi bekor qilingan hollarda qonun buzilishi kuzatilib, aybdor shaxslarni javobgarlikka tortish masalasi ko'riladi.

Mehnat shartnomasini bekor qilishda ma'lum shartlarga rioya qilish talab etiladi: birinchidan, qonuniy asoslarning mavjudligi; ikkinchidan, ushbu asoslar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishning belgilangan tartibiga rioya qilinishi; uchinchidan, mehnat-huquqiy munosabatlar tugatilishi to'g'risidagi yuridik hujjatning xodimga o'z vaqtida yetkazilishi [20].

Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari qonun bilan tan olingan yuridik fakt sifatidagi hodisalar hisoblanadi. Hodisalar yuridik ahamiyatga ega bo'lishi uchun ular yuridik normalar bilan belgilangan va tartibga solingan bo'lishi kerak.

Bunday yuridik faktga misol tariqasida mehnat shartnomasining shartnoma muddati tugaganligi sababli bekor qilinishini keltirib o'tish mumkin. Bu yerda yuzaga kelgan yuridik fakt shartnoma muddatining tugaganidir.

Mehnat shartnomasini bekor qilishning asosi bo'lib xizmat qiluvchi yuridik hujjatlar esa bevosita mehnat shartnomasi ishtirokchilarining xohish-irodasiga zid bo'lishi ham mumkin. Bunda aynan taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan asoslarda mehnat shartnomasi bekor qilinishida rol o'ynovchi yuridik hujjatlarni misol tariqasida keltirib o'tishimiz mumkin. Masalan, xodimni jazoga mahkum etgan sudning hukmi qonuniy kuchga kirsam, ushbu hukm yuridik hujjat sifatida mehnat shartnomasini xodim bilan bekor qilishga asos bo'ladi.

Ayrim olimlarning fikricha, mehnat shartnomasini bekor qilishda belgilangan normaning o'zigina asos bo'la olmaydi. Bunda ishdan bo'shatish asosi sifatida normativ-huquqiy hujjat emas, tashkilot mansabdor shaxsi yoki davlat organining huquqni qo'llovchi hujjati tan olinadi [1].

Mehnat shartnomasini bekor qilish uchun asos deyilganda, albatta, qandaydir dalil yoki faktning mavjudligi yetarli emas. Bunda xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasining bekor bo'lganligini tasdiqlovchi asosiy hujjat ish beruvchining mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi buyrug'i hisoblanadi. Negaki ish beruvchi uchun xodimni ishdan bo'shatish majburiyat emas, bu uning huquqidir (xodim mehnat shartnomasini bekor qilish tashabbusi bilan chiqqan hollardagina majburiyat bo'lishi mumkin).

Ammo masalaning shu tarafi ham borki, mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari

Mehnat kodeksida qat'iy belgilangan bo'lib, ish beruvchining mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi buyrug'ining asossiz chiqarilishi mehnat shartnomasining bekor qilinishiga olib kelmaydi. Bu jarayonda mehnat qonunchiligi normalari buzilgan hisoblanadi.

Mehnat qonunchiligida ayrim yuridik faktlarning vujudga kelishi mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilish asoslaridan biri hisoblanadi. Ta'kidlash joizki, mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilish mustaqillikdan oldin mehnat qonunchiligida mavjud bo'lmagan va u yangi institut hisoblanadi.

Umuman olganda, mehnat shartnomasini bekor qilish deganda, mehnat-huquqiy munosabatlarning tugashini tushunishimiz lozim. A.Inoyatovning fikriga ko'ra, mehnat shartnomasini bekor qilish keng tushuncha bo'lib, u avvalo mehnatga oid huquqiy munosabatlarning tugatilishini bildiradi. Odatda bunday munosabatlar ijtimoiy hayotdagi turli holatlar yuzaga kelganda bekor qilinadi va ular mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari deb ataladi. Mehnat shartnomasini bekor qilish tushunchasi barcha holatlar, shu jumladan, xodimning vafoti munosabati bilan uning bekor qilinishini ham o'z ichiga oladi [21].

Mehnat shartnomasini bekor qilish xodimning kelgusida mehnat qilishga bo'lgan huquqini amalga oshirishga to'sqinlik qilishi mumkinligini inobatga olgan holda, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan asoslardan tashqari hollarda mehnat shartnomasini bekor qilishga qonunda yo'l qo'yilmaydi. Mehnat kodeksida ushbu qoida alohida belgilab berilgan bo'lmaganda, unda belgilangan mehnat shartnomasini bekor qilishga oid normalarning mazmunidan kelib chiqib, mehnat shartnomasini bekor qilish asosli va qonuniy bo'lishi lozimligini ko'rish mumkin.

Tadqiqot natijalari tahlili

Shunday qilib, mehnat shartnomasini qonuniy tarzda bekor qilish uchun quyidagi uchta holatning birgalikda mavjud bo'lishi talab etiladi [18]:

birinchidan, mehnat shartnomasini bekor qilish asosining qonunda mavjudligi;

ikkinchidan, ushbu asos bilan mehnat shartnomasini bekor qilish tartibiga rioya qilinganligi;

uchinchidan, mehnat shartnomasini bekor qiluvchi yuridik aktning mavjudligi.

Mehnati shartnomasini bekor qilish asoslarini nazariyada quyidagicha tasniflash mumkin:

1. Taraflardan birining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari;

2. Taraflarning ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari;

3. Yuqoridagi ikkala holatga ham taalluqli bo'lmagan holda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari.

V.I. Yegorov mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarini umumiy va maxsus asoslarga ajratadi, shuningdek, umumiy asoslarni subyektiv, maxsus asoslarni esa obyektiv asoslar, deya tasniflaydi. Bunda mehnat shartnomasini bekor qilishning maxsus asosi sifatida taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarini ko'rsatadi [19].

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 97-moddasida mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy asoslari keltirilgan bo'lib, ular quyidagilardan iborat:

- 1) taraflarning kelishuviga ko'ra;
- 2) taraflardan birining tashabbusi bilan;
- 3) muddatning tugashi bilan;
- 4) taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra;
- 5) mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslarga ko'ra;

6) yangi muddatga saylanmaganligi (tanlov bo'yicha o'tmaganligi) yoxud saylanishda (tanlovda) qatnashishni rad etganligi munosabati bilan.

Mehnati kodeksida yuqorida berilgan asoslarni qo'llashning o'ziga xos tartibi mavjud bo'lib, har bir asos bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilishda ma'lum tartib-qoidalarga rioya qilish talab etiladi.

Mehnati shartnomasini bekor qilishga oid normalarning qo'llanishi bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti) bekor qilinishini tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanishi haqida"gi qarorida mehnat shartnomasini bekor qilishda, ya'ni O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida nazarda tutilgan asoslarni qo'llashda nimalarga e'tibor berish kerak ekanligi yuzasidan tegishli ko'rsatmalar berilgan bo'lib, xodimlar ham, ish beruvchilar ham ushbu qoidalarga rioya qilishi lozimligi belgilangan.

Mehnati shartnomasini bekor qilishning tarkibiy qismi sifatida taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 106-moddasida keltirilgan bo'lib, unga binoan, mehnat shartnomasi quyidagi hollarda bekor qilinadi:

1) xodim harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan taqdirda;

2) shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga tiklangan taqdirda, shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi deputati va Senatida doimiy asosda ishlagan Senat a'zosi vakolatlari muddati tugaganligi yoki O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi hamda Senati tarqatib yuborilganligi munosabati bilan avvalgi lavozimiga (ishiga) qaytgan taqdirda;

3) xodimni jazoga mahkum etgan sudning hukmi qonuniy kuchga kirgan taqdirda, basharti buning natijasida xodim avvalgi ishini davom ettirish imkoniyatidan mahrum etilgan bo'lsa, shuningdek, xodim sudning qaroriga binoan, ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasiga yo'llangan taqdirda;

4) ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilganligi munosabati bilan, agar yo'l qo'yilgan qoidabuzarlikni bartaraf etishning imkoni bo'lmasa va u ishni davom ettirishga to'sqinlik qilsa;

5) xodimning vafoti munosabati bilan;

6) qonunda nazarda tutilgan boshqa holatlarda.

Mehnat shartnomasini bekor qilishning yuqorida ko'rsatilgan asoslarining o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, bunda xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish uchun boshqa normativ-huquqiy hujjatlar bilan belgilangan yuridik faktlarning mavjudligi inobatga olinadi. Shuningdek, ayrim davlat organlari tomonidan o'rnatilgan bunday yuridik faktlar, o'z navbatida, mehnat-huquqiy munosabatlar tugatilishiga sabab bo'ladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 106-moddasida nazarda tutilgan asoslarni qo'llab, mehnat shartnomasini bekor qilishda unda ko'rsatilgan holatlarning haqiqatda yuzaga kelganligini isbotlash talab etiladi. Shu sababdan bunda boshqa huquq sohasi qonunchilik normasini qo'llashga zarurat tug'iladi.

Mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda bekor qilish uchun boshqa huquq sohalari qonunchilik normalarini qo'llash oqibatida xodim mehnat munosabatlarini davom ettirish imkoniyatini amalda yo'qotadi.

Boshqa huquq sohasining bunday normalariga O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksi, O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksi, O'zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksi, O'zbekiston Respublikasi Jinoyat protsessual kodeksi, O'zbekiston Respublikasi Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksi, O'zbekiston Respublikasi "Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida"gi qonuni va boshqa qonun hujjatlari kiradi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 106-moddasida nazarda tutilgan asoslar ro'yxatini yuqorida sanab o'tilgan mehnat shartnomasini bekor qilish sabablarini keltirib

chiqaruvchi yuridik faktlar (Mehnat kodeksi-ning 99-, 100-, 105-moddalari) doirasiga kiritib bo'lmaydi. Bu moddada, yuqorida ta'kidlanganidek, mehnat shartnomasi taraflarining mehnat munosabatlarini bekor qilish tashabbusi mavjud emas. Ammo boshqa yuridik faktlarning mavjudligi, ya'ni xodimning harbiy xizmatga uchinchi shaxslar tomonidan chaqirilishi, uchinchi shaxsning ishga tiklanishi va shu kabi uchinchi tarafning xohish-irodasi yoki biror-bir tashqi vaziyatning mavjud bo'lishi mehnat shartnomasining xodim va ish beruvchining tashabbusisiz ham bekor qilinishiga sabab bo'ladi. Shuning uchun ham 106-moddada keltirilgan asoslar taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar deb nomlanadi.

Demak, 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.

Taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan asoslarda mehnat shartnomasini bekor qilish mehnat shartnomasini bekor qilishning boshqa asoslaridan quyidagi belgilarning mavjudligi bilan farqlanadi:

birinchidan, taraflarning tashabbusiga bog'liqlikning yo'qligi. Shuni unutmaslik kerakki, bunda ish beruvchining mehnat shartnomasini bekor qilish tashabbusi baribir ham mavjud bo'ladi, ya'ni ish beruvchi mehnat shartnomasini bekor qilish uchun buyruq chiqarmas ekan, xodim ham mehnat munosabatlarini davom ettiraveradi. Bu yerda ish beruvchining tashabbuskorligi bilan uning o'z majburiyatlarini bajarish erkini farqlash lozim, chunki taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarning yuzaga kelishi ish beruvchining xohish-irodasiga qaramasdan, unda mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida buyruq chiqarish majburiyatini vujudga keltiradi;

ikkinchidan, boshqa qonunchilik sohalari bilan aloqador bo'lib, normalar muvofiqlashtirilgan tartibda qo'llanadi, ya'ni

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 106-moddasini qo'llash uchun boshqa qonun va normativ-huquqiy hujjatlarga murojaat qilishga to'g'ri keladi;

uchinchidan, mehnat munosabatlarining tugatilishi xodimning ham, ish beruvchining ham xatti-harakatlariga bog'liq bo'lmaydi. Bunda xodim faqat qonun doirasidagina mehnat munosabatlarini davom ettirish imkoniga ega bo'lishi mumkin.

Xulosalar

Ayrim olimlarning fikricha, mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda bekor qilish bu – uchinchi shaxslarning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishdir [22].

S.Y. Filchakova esa o'zining ilmiy ishida uchinchi shaxs sifatida davlatni ham tushunish kerak, deydi, bunda davlat o'zining vakolatli organlari: harbiy komissariat, mehnat inspeksiyasi yoki sud orqali ishtirok etadi.

Ammo mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan asoslar bilan bekor qilish har doim ham uchinchi shaxslarning tashabbusi bilan bo'lmaydi. Bunda hatto davlat organlari ham tashabbuskor bo'lmasligi mumkin. Masalan, xodimning vafot etishi va uning vafotini tasdiqlovchi guvohnomaning mavjudligi u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga asos bo'luvchi yuridik fakt hisoblanib, bunda hech qanday uchinchi tarafning tashabbusi ham, irodasi ham rol o'ynamaydi.

Shu sababli mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilish uchun huquqni to'xtatuvchi sabablarni tasdiqlovchi tegishli hujjat (akt)ning mavjudligi yetarlidir.

Bundan kelib chiqadiki, taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarning amalda mavjud bo'lishi emas, ushbu holatlarning mavjudligini tasdiqlovchi hujjatlarning ish beruvchida bo'lishi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga asos bo'lar ekan.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 106-moddasida nazarda tutilgan

mehnati shartnomasini bekor qilish asoslarini qo'llashda mehnat shartnomasi taraflarining mehnat munosabatlarini davom ettirishga xohishi bor yoki yo'qligi ham e'tiborga olinmaydi. Chunki amaldagi mavjud yuridik faktlar va ularni tasdiqlovchi hujjatlar kelgusida mehnat shartnomasidan kelib chiqadigan munosabatlarning davom ettirilishiga bevosita to'sqinlik qiladi.

Shunday qilib, mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilish mehnat shartnomasini bekor qilishning tarkibiy qismi bo'lib, ushbu holatlarning mavjud bo'lishi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat-huquqiy munosabatlarning butunlay tugashiga sabab bo'ladi va kelgusida xodim ish beruvchi bilan o'zaro mehnat-huquqiy munosabatlarini to'xtatishga majbur bo'ladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari aniq belgilab qo'yilgan bo'lsa-da, ushbu asoslarni amalda qo'llash mexanizmi mavjud emas. Ya'ni qaysi asos bilan qanday tartibda va qanday muddatlarda mehnat shartnomasini bekor qilish mumkinligi haqida qoidalar belgilanmagan. Hatto boshqa qonun hujjatlarida ham bu masalaga havola qilingan normalarni ko'rmaymiz.

Shu sababli hozirgi kunda ushbu asoslarni qo'llashda yuzaga kelayotgan muammolar soni bir qanchani tashkil qiladi. Buning oqibatida esa xodimlarning mehnat qilish huquqlari buzilish hollari mavjud.

Vujudga kelayotgan muammo va kamchiliklarni bartaraf etish uchun O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 106-moddasida belgilangan asoslarni qo'llash mexanizmi ishlab chiqilishi va qonunchilikka tatbiq etilishi zarur. Kodeksdagi bunday bo'shliqlarning yo'qotilishi va normalarning takomillashtirilishi nafaqat xodim huquqlarini ta'minlagan, balki ish beruvchilarni ham qonun normasini to'g'ri qo'llashga yo'naltirgan bo'lar edi.

REFERENCES

1. 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. 12.
2. Dolova A.Z. Yuridicheskiye fakty v trudovom prave [Legal facts in labor law]. Doctor's degree dissertation. Moscow, 2009, p. 108.
3. Gasanov M.Yu. Trudovoye pravo Respubliki Uzbekistan [Labor law of the Republic of Uzbekistan]. Tashkent, Lesson Press Publ., 2016, p. 21.
4. Ismoilov Sh.A. New tendencies of liberalization of labor legislation of the Republic of Uzbekistan. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 2021, vol. 9 (12), pp. 582–589. Available at: <https://www.internationaljournals.co.in/index.php/giirj/article/view/746/>.
5. Vaxdatovna B.X. Labor legislation of the Republic of Belarus and Uzbekistan: a new stage of development. *Academicia Globe, Inderscience Research*, 2022, vol. 3 (4), pp. 136–144. DOI: 10.17605/OSF.IO/KCNX7/.
6. Rahimov M.A. Jamoalarga doir mehnat nizolarini hal qilish huquqining ta'minlanishi [Provision of the right to resolve labor disputes concerning collectives]. *Science and Education*, 2022, vol. 3 (2), pp. 920–925.
7. Rahimqulova L.U. Mehnat munosabatlarida nizolarning hal etilishi: Yaponiya qonunchiligi tahlili [Dispute resolution in labor relations: an analysis of Japanese law]. *Journal of Legal Studies*, 2022, spec. iss., no. 3.
8. 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 (5), pp. 121–129.
9. 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.
10. Haqberdiyev A.K. O'zbekistonda xodimlar soni (shtati)ni qisqartirish tushunchasi, shakllari va tartib-taomillari [The concept, forms and procedures of reducing the number of employees (staff) in Uzbekistan]. *Science and Education*, 2022, vol. 3 (9), pp. 527–536.
11. Yusupov N.A. Legal regulation of working time in the Republic of Uzbekistan and their peculiarities. *JournalNX – A Multidisciplinary Peer Reviewed Journal*, 2021, pp. 393–396. Available at: <https://repo.journalnx.com/index.php/nx/article/view/1661/>.
12. Murodullayev D. Znachenije mezhdunarodno-pravovykh standartov v oblasti okhrany truda [Importance of international legal standards in the field of labor protection]. *Review of Law Sciences*, 2020, no. 4, spec. iss., pp. 82–87.
13. Geykhman V.M. et al. Trudovoye pravo [Labor law]. Ed. V.M. Geykhman. Moscow, Yurayt Publ., 2016, p. 98.
14. Gusov K.N., Tolkunova V.N. Trudovoye pravo Rossii [Labor Law of Russia]. Moscow, 2005, p. 220.
15. Worldwide guide to termination, employment discrimination, and workplace harassment Laws. Baker & McKenzie International is a Swiss Verein with member law firms around the world, 2009, pp. 124–147. Available at: www.digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1049&context/.

16. Gasanov M.Y., Sokolov Y. O'zbekistonning mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari [Labor laws of Uzbekistan]. Tashkent, Iqtisodiyot va huquq dunyosi Publ., 1999, p. 171.
17. Dmitriyeva I.K., Kurennoy A.M. Trudovoye pravo Rossii [Labor law of Russia]. Moscow, Yustitsinform, Jurisprudence Publ., 2011, p. 357.
18. Anisimov A.L. Trudovyye otnosheniya i trudovyye spory [Labor relations and labor disputes]. Moscow, Yustitsinform Publ., 2008, p. 55.
19. Gusov K.N., Zaytseva O.B. Zaklyucheniye trudovogo dogovora (voprosy teorii i praktiki) [Conclusion of an employment contract (questions of theory and practice)]. Moscow, Prospekt Publ., 2015, p. 108.
20. Abayeva T.V. Pravovoye regulirovaniye rastorzheniya trudovogo dogovora po soglasheniyu storon i po initsiative rabotnika [Legal regulation of termination of an employment contract by agreement of the parties and at the initiative of the employee]. Abstract of PhD thesis. Vladikavkaz, 2011.
21. Inoyatov A.A. O'zbekiston Respublikasi mehnat huquqi [Labor law of the Republic of Uzbekistan]. Tashkent, Iqtisodiyot va huquq dunyosi Publ., 2002, p. 159.
22. Andreyeva L.A., Gusov K.N., Medvedev O.M. Nezakonnoye uvol'neniye [Illegal dismissal]. *Law. Journal of the Higher School of Economics*, 2014, no. 4, p. 13. Available at: <https://law-journal.hse.ru/data/2017/01/25/1106492290/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%204-2014-%D0%9E%D0%92.pdf/>.

YURIDIK FANLAR AXBOROTNOMASI ВЕСТНИК ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК REVIEW OF LAW SCIENCES

Huquqiy ilmiy-amaliy jurnal

Правовой научно-практический журнал

Legal scientific-practical journal

4 / 2022

BOSH MUHARRIR:

Tashkulov Akbar Djurabayevich

Toshkent davlat yuridik universiteti rektori

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,
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 21,4 b.t. Adadi: 100. Buyurtma raqami: 177.

TDYU tipografiyasida chop etildi.