

ISSN: 2181-9416



ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

ВЕСТНИК ЮРИСТА * LAWYER HERALD

ҲУҚУҚИЙ, ИЖТИМОИЙ, ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛ



CYBERLENINKA



НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU



ISSN 2181-9416
Doi Journal 10.26739/2181-9416

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

5 СОН, 1 ЖИЛД

ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 5, ВЫПУСК 1

LAWYER HERALD

VOLUME 5, ISSUE 1



TOSHKENT-2021

МУНДАРИЖА

КОНСТИТУЦИЯВИЙ ҲУҚУҚ. МАЪМУРИЙ ҲУҚУҚ.
МОЛИЯ ВА БОЖХОНА ҲУҚУҚИ

1. РАХМАНОВ Абдумухтор Режжаббаевич

МАРКАЗИЙ ОСИЁДА ИСЛОМ МОЛИЯ ҲУҚУҚИ: ТАРИХИ ВА БУГУНГИ КУН

ФУҚАРОЛИК ҲУҚУҚИ. ТАДБИРКОРЛИК ҲУҚУҚИ.
ОИЛА ҲУҚУҚИ. ХАЛҚАРО ХУСУСИЙ ҲУҚУҚ

2. ЭРКАБАЕВА Шахноза Икромжоновна

РАЗНООБРАЗИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ И ПРАВОВЫХ ФОРМ - АНАЛОГИ
ОГРАНИЧЕННОГО ПАРТНЕРСТВА (LIMITED PARTNERSHIP) 15

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОИЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

3. ТОШОВ Мухаммад Ражабович

КОРХОНА ТУГАТИЛГАНЛИГИ АСОСИГА КЎРА МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР
ҚИЛИШНИНГ АЙРИМ МАСАЛАЛАРИ 24

ЖИНОЯТ ҲУҚУҚИ, ҲУҚУҚБУЗАРЛИКЛАРНИНГ ОЛДИНИ ОЛИШ.
КРИМИНОЛОГИЯ. ЖИНОЯТ-ИЖРОИЯ ҲУҚУҚИ

4. ТУРГУНБОЕВ Элбекжон Одилжонович

ЖАЗОДАН ОЗОД ҚИЛИШНИ БЕЛГИЛОВЧИ ЖИНОЯТ ҚОНУНИ
НОРМАЛАРИНИНГ РИВОЖЛАНИШ ТАРИХИ 32

5. ХАЙДАРОВ Мирислом Мирджаббарович

ЖИНОЯТ ҚОНУНЧИЛИГИДА ОЗОДЛИКНИ ЧЕКЛАШ ЖАЗОСИ
ВУЖУДГА КЕЛИШИНИНГ РЕТРОСПЕКТИВ ТАҲЛИЛИ 39

6. АБДУҚОДИРОВ Фарходжон Фахритдин ўғли

ЖИНОЯТ МОТИВИ ВА МАҚСАДИНИНГ ТАЛОНЧИЛИКНИ КВАЛИФИКАЦИЯ
ҚИЛИШДАГИ АҲАМИЯТИ 47

7. ДЖУРАЕВА Анора Заппаровна

СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ ПРОФИЛАКТИКИ ПРАВОНАРУШЕНИЙ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ 54

ЖИНОЯТ ПРОЦЕССИ. КРИМИНАЛИСТИКА, ТЕЗКОР-ҚИДИРУВ ҲУҚУҚ
ВА СУД ЭКСПЕРТИЗАСИ

8. НОРОВА Насиба Аазматовна

ПРОЦЕССУАЛЬНЫЙ СТАТУС ПЕДАГОГА И ПСИХОЛОГА КАК
УЧАСТНИКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ИНТЕРЕСЫ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ
В УГОЛОВНОМ ПРОЦЕССЕ 61

9. САМАТОВ Тўлқин Азизович

НОДАВЛАТ СУД ЭКСПЕРТИЗАСИ ҚОНУН ҲИМОЯСИДА ОЛДИНГИ САФДА 69

10. ХАСАНОВ Шавкатбек Хайбатуллаевич	75
ЭКСПЕРТИЗА ЙЎЛИ БИЛАН ОЛИНГАН ДАЛИЛЛАРНИНГ ИШОНЧЛИЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШ.....	75

ХАЛҚАРО ҲУҚУҚ ВА ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ

11. ЮНУСОВ Ҳайдарали САРАХСИЙНИНГ ХАЛҚАРО-ҲУҚУҚИЙ ҚАРАШЛАРИ ЁХУД ЎЗБЕКИСТОН – ХАЛҚАРО ҲУҚУҚ ВАТАНИ	83
12. ҒАФУРОВ Асқар Бойисович ИНСОН ҲУҚУҚ ВА ЭРКИНЛИКЛАРИНИ ТАЪМИНЛАШНИНГ КОНСТИТУЦИЯВИЙ-ҲУҚУҚУҚИЙ КАФОЛАТЛАРИ	95
13. АЗХОДЖАЕВА Роза Алтыновна СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ ПРАВА НА ОХРАНУ ЗДОРОВЬЯ В МЕЖДУНАРОДНОМ ПРАВЕ И ИХ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН.....	101
14. ARSLONOVA Robiya ACHIEVEMENTS AND PRIORITY AREAS OF HUMAN RIGHTS EDUCATION IN UZBEKISTAN	109
15. ПУЛАТОВА Нодирахон Собиржоновна ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШДА ЭЛЕКТРОН ОДИЛ СУДЛОВ ВА СУД ҲУЖЖАТЛАРИ	117

ҲУҚУҚИЙ АМАЛИЁТ

16. ҲАМРОҚУЛОВ Синдор Бобомурод ўғли ЖИСМОНИЙ ВА ЮРИДИК ШАХСЛАРНИНГ МУРОЖААТЛАРИ БИЛАН ИШЛОВЧИ ХОДИМЛАР МАЛАКАСИНИ ОШИРИШНИНГ АҲАМИЯТИ.....	127
--	-----

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ ВЕСТНИК ЮРИСТА LAWYER HERALD

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

ТОШОВ Мухаммад Ражабович

Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси
Академияси мустақил тадқиқотчиси
E-mail: buharam05101984@gmail.com

КОРХОНА ТУГАТИЛГАНЛИГИ АСОСИГА КЎРА МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШНИНГ АЙРИМ МАСАЛАЛАРИ

For citation (иқтибос келтириш учун, для цитирования): ТОШОВ М.Р. Корхона тугатилганлиги асосига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишнинг айрим масалалари // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 5 (2021) Б. 24-31.

 5 (2021) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2021-5-3>

АННОТАЦИЯ

Фуқароларнинг меҳнат қилишга бўлган конституциявий ҳуқуқининг таъминланиши нафақат меҳнат шартномасини тузиш ёки ўзгартириш ҳамда шу асосда меҳнат фаолияти билан шуғулланиш орқали, балки қонунчиликда меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибини аниқ ва тўлиқ тарзда ҳуқуқий тартибга солиш билан ҳам кафолатланади. Бу ўринда меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиб ва тамойилларининг аниқ белгилаб қўйилиши, бир томондан, меҳнат муносабатлари асоссиз равишда тугатилишига қарши ҳуқуқий ҳимоя воситаси бўлса, иккинчи томондан меҳнат қилиш мажбурият эмас, балки ҳуқуқ эканлиги ҳақидаги конституциявий норманинг амалга оширилишини таъминловчи механизм ҳисобланади. Мазкур мақолада муаллиф томонидан миллий қонунчилик ва илмий адабиётларнинг таҳлили натижасида иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишда амалиётда кўплаб хато ва камчиликларга йўл қўйиладиган турларидан бири – “корхона тугатилиши” асосининг ўзига хос хусусиятлари очиқ берилган ҳамда бу борада амалдаги қонун ҳужжатларини такомиллаштириш борасида таклиф-мулоҳазалари баён этилган.

Калит сўзлар: “корхона тугатилиши”, “меҳнат шартномасини бекор қилиш”, “юримдик шахс”, “корхона филиали”, “корхона ваколатхонаси”, “иш берувчи”, “якка тартибдаги тадбиркор”.

ТОШОВ Мухаммад Ражабович

Независимый соискатель
Академии Генеральной прокуратуры Республики Узбекистан
E-mail: buharam05101984@gmail.com

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ЛИКВИДАЦИЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ

АННОТАЦИЯ

Обеспечение конституционного права граждан на труд гарантируется не только трудовой деятельностью, заключением или изменением трудового договора, но также, четким и полным регулированием порядка расторжения трудового договора законодательством. Конкретное определение порядка и принципов расторжения трудового договора является с одной стороны, средством правовой защиты от необоснованного прекращения трудовых отношений, а с другой, механизмом обеспечения реализации конституционной нормы на то, что труд — это не обязанность, а право. В статье, по результатам анализа национального законодательства и научных источников, автор раскрывает особенности основания “ликвидация предприятия” как один из видов расторжения трудового договора по инициативе работодателя, при применении которого на практике допускаются ошибки и имеются недостатки, высказаны предложения по совершенствованию устранению ошибок.

Ключевые слова: ликвидация предприятия, прекращение трудового договора, юридическое лицо, филиал предприятия, представительства предприятия, работодатель, индивидуальный предприниматель.

TOSHOV Muxammad

The Academy of General Prosecutor’s Office, Independent researcher
E-mail: buharam05101984@gmail.com

SOME ISSUES OF TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT IN CONNECTION WITH THE LIQUIDATION OF THE ENTERPRISE

ANNOTATION

Ensuring the constitutional right of citizens to work is guaranteed not only by concluding or changing an employment contract, as well as by working on this basis, but also by clear and complete legal regulation of the procedure for termination of an employment contract in legislation. A clear definition of the procedure and principles of termination of an employment contract is, on the one hand, a means of legal protection against unjustified termination of employment relations, and on the other, a mechanism for ensuring the implementation of the constitutional norm that work is not an obligation, but a right. In this article, based on the results of the analysis of national legislation and scientific literature, the author reveals the specifics of the “liquidation of an enterprise” foundation – one of the types of termination of an employment contract at the initiative of the employer, when applying which mistakes and shortcomings are made in practice, and also makes suggestions for improving this foundation.

Keywords: “liquidation of the enterprise”, “termination of the employment contract”, “legal entity”, “branch of the enterprise”, “representative offices of the enterprise”, “employer”, “individual entrepreneur”.

Корхона тугатилиши сабабли меҳнат шартномасини бекор қилиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисми 1-бандида назарда тутилган асослардан бири ҳисобланади.

Меҳнат шартномаси мазкур асосга кўра бекор қилинганлигининг қонунийлигини аниқлаш учун аввало корхона тугатилганлиги фактига аниқ ҳуқуқий баҳо бериш талаб этилади. Корхонанинг тугатилиши фуқаролик қонунчилигида белгиланган асосларга кўра ва тартибда амалга оширилади. Таъкидлаш жоизки, фуқаролик қонунчилигига асосан корхона нафақат унинг муассислари ташаббусига кўра, шу билан бирга суд қарори билан ҳам тугатилиши мумкин. Демак, ушбу асос билан меҳнат шартномасининг

бекор қилиниши иш берувчининг хоҳиш-истагига мутлақ тарзда боғлиқ эмас.

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 53-моддасига мувофиқ юридик шахснинг тугатилиши деганда **унинг ҳуқуқ ва бурчлари ҳуқуқий ворислик тартибида бошқа шахсга ўтмасдан бекор қилиниши** тушунилади. Демак, юридик шахснинг таъсис ҳужжатларида ваколат берилган орган, муассислар (иштирокчилар) ёки суд томонидан қабул қилинган тугатиш ҳақидаги қарор Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисми 1-бандига асосан ходимни ишдан бўшатиш билан боғлиқ жараёнларнинг бошланишига асос бўлади. Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 55-моддасига мувофиқ юридик шахснинг тугатилиши ҳақидаги ёзув юридик шахсларнинг ягона давлат реестрига киритиб қўйилганидан сўнг юридик шахсни тугатиш тамомланган, юридик шахснинг фаолияти эса тугаган деб ҳисобланади.

Амалиётда айрим ҳолларда корхонанинг филиали ўз фаолиятини тугатиши муносабати билан ходимлар ишдан бўшатилади. Бу ҳаракатнинг асоссизлигини қўйидагилар тасдиқлайди:

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисми 1-бандида иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси сифатида корхона филиалининг тугатилиши эмас, балки корхонанинг тугатилиши кўрсатилган;

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 39-моддасига асосан ўз мулкида, хўжалик юритишида ёки оператив бошқарувида алоҳида мол-мулкка эга бўлган ҳамда ўз мажбуриятлари юзасидан ушбу мол-мулк билан жавоб берадиган, ўз номидан мулккий ёки шахсий номулккий ҳуқуқларга эга бўла оладиган ва уларни амалга ошира оладиган, мажбуриятларни бажара оладиган, судда даъвогар ва жавобгар бўла оладиган ташкилот юридик шахс ҳисобланади.

Шунингдек, фуқаролик қонунчилигига мувофиқ ваколатхона юридик шахснинг у турган ердан ташқарида жойлашган, юридик шахс манфаатларини ифодалайдиган ва уларни ҳимоя қиладиган алоҳида бўлинмаси бўлса, филиал эса юридик шахснинг у турган ердан ташқарида жойлашган ҳамда унинг барча вазифаларини ёки вазифаларининг бир қисмини, шу жумладан ваколатхона вазифаларини бажарадиган алоҳида бўлинмаси ҳисобланади.

Агар қонунда бошқача тартиб белгиланган бўлмаса, ваколатхона ва филиаллар юридик шахс ҳисобланмайди ва ўзларини ташкил этган юридик шахс томонидан мол-мулк билан таъминланадилар ҳамда у тасдиқлаган низом асосида иш олиб боришади.

Шунинг учун корхона филиали ёки ваколатхонасининг тугатилиши корхона тугатилиши асоси билан эмас, балки ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши асосига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келади. Яъни, корхона таркибидаги филиал ёки ваколатхона ходимлар таркиби корхона ходимлари доирасидан чиқарилади, корхона эса ўз фаолиятини давом эттиради.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарори 23-бандига кўра агар корхонанинг алоҳида бўлмаган тармоғининг (хизматлар, бўлимлар, участкалар, цехлар ва б.) фаолияти тугатилаётганда корхона ўз фаолиятини тўлиқ давом эттираётган бўлса, тегишли тармоқда ишловчи ходим билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига фақат ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгариши асослари бўйича йўл қўйилади.

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 47-моддасида агар қонунда бошқача тартиб белгиланган бўлмаса, ваколатхона ва филиаллар юридик шахс ҳисобланмайди. Бироқ, қонун ҳужжатларида ваколатхона ёки филиалнинг юридик шахс бўлиши назарда тутилиши мумкин. Бундай ваколатхона ёки филиалнинг тугатилиши унинг ходимлари билан меҳнат шартномасини корхона тугатилиши асоси билан бекор қилишга сабаб бўлади.

Демак, фуқаролик ва меҳнат қонунчилиги талабларидан келиб чиқсак, корхона тугатилиши асоси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга филиал ёки ваколатхона эмас, балки алоҳида юридик шахс ҳисобланувчи корхона ҳамда қонун ҳужжатларида

юридик шахс сифатида назарда тутилган ваколатхона ёки филиал тугатилган ҳолларда йўл қўйилади.

Ходимларнинг сони (штати) ўзгариши муносабати билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилишдан фарқли равишда корxonани тугатиш пайтида меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ходим вақтинча меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлмаган ёки у меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган вақтларда ҳам амалга оширилиши мумкин.

Корхона тугатилиши сабабли меҳнат шартномасини бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органининг розилиги талаб қилинмайди. Бундай талаб жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида ҳам назарда тугтилиши мумкин эмас.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорининг 27-бандида меҳнат шартномаси корxonанинг тугатилиши сабабли бекор қилинган шахсларни ишга тиклаш ҳақидаги низоларни ҳал қилишда корхона мулкдорининг алмашиши ёки унинг қайта ташкил этилиши (қўшилиши, бўлиниши, янгидан ташкил топиши, ажралиб чиқиши, бирлашиши) корxonанинг тугатилиши деб қаралмаслигини ва меҳнат муносабатларини бекор қилишни келтириб чиқармаслигини судлар назарда тутмоқлари зарурлиги кўрсатилган.

Пленум қарорида корхона номининг ўзгариши, шунингдек, корxonанинг бир орган ихтиёридан бошқасига ўтказилиши корxonанинг тугатилиши деб баҳоланиши мумкин эмаслиги ва бу меҳнат муносабатларининг бекор қилинишига олиб келмаслиги таъкидланган.

Ушбу асоснинг амалиётда қўлланилишида энг кўп учрайдиган хатоликлардан бири корхона аслида тугатилмаган бўлсада, меҳнат шартномаси корхона тугатилиши асоси билан бекор қилиниши бўлиб ҳисобланади. Кўпчилик ҳолатларда амалиётда “тугатиш” ва “қайта ташкил этиш” ўртасидаги фарқ аниқ ажратиб олинмайди. Бу борадаги муаммолар хорижий мамлакатларнинг ҳуқуқни қўллаш амалиётида ҳам кўплаб учрайди. [1, Б. 53].

Айниқса, давлат органларининг қайта ташкил этилиши, тугатилиши билан боғлиқ муносабатларда корхона тугатилиши асоси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш жараёнлари кўпроқ кузатилади. Мазкур ҳолатларда меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлигини баҳолаш учун ўз фаолиятини тугатган юридик шахснинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини олувчи ҳуқуқий ворис мавжудлигига эътибор қаратиш лозим.

Агар янги ташкил этилган давлат органига тугатилган идоранинг мол-мулки ва функциялари ўтказилган бўлса, бу қайта ташкил этишдан далолат берувчи ҳуқуқ ва мажбуриятларнинг ўтиши ҳисобланади ҳамда мазкур ҳолатда меҳнат шартномасини корхона тугатилиши асоси билан бекор қилиш мумкин эмас. Зеро, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 98-моддасида корхона қайта ташкил этилганда, яъни қўшиб юборилганда, бирлаштирилганда, бўлиб юборилганда, қайта тузилганда ва ажратилганда меҳнат муносабатлари ходимнинг розилиги билан давом этиши ҳуқуқий жиҳатдан мустаҳкамлаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 53-моддасига мувофиқ юридик шахснинг тугатилиши деганда унинг ҳуқуқ ва бурчлари **ҳуқуқий ворислик тартибида** бошқа шахсга ўтмасдан бекор қилиниши, мазкур Кодекснинг 50-моддасида юридик шахслар қўшиб юборилганида, бир юридик шахс бошқа юридик шахсга қўшилганида, бўлинганда, таркибидан бир ёки бир неча юридик шахс ажралиб чиққанида, бир турдаги юридик шахс бошқа турдаги юридик шахсга айлантирилганида (ташкилий-ҳуқуқий шакли ўзгартирилганида) ҳуқуқий ворислик масалалари белгилаб берилган.

Амалиётда мазкур нормаларни қўллашда муаммолар тез-тез вужудга келмоқда, хусусан, 2020 йилда санитария-эпидемиология соҳасидаги ходимлар ушбу асос билан меҳнат қонунчилигига зид равишда ишдан бўшатирилганини, шунингдек, бундай тоифадаги ишларни кўришда айрим ҳолларда судлар томонидан ҳам ҳуқуқий ворислик масаласига эътибор қаратилмаганлигини кўришимиз мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Олий судининг фуқаролик ишлари бўйича судлов ҳайъати томонидан 2020 йилнинг биринчи чорагида назорат тартибида кўрилган ишлар

бўйича суд амалиёти обзоридан [2]. мисол:

Даъвогар Х.Ш. жавобгар вилоят Транспорт бошқармасига нисбатан судга даъво аризаси билан мурожаат қилиб, унда ишга тиклаш ва мажбурий прогул кунлари учун иш ҳақи ундириб беришни сўраган.

Туманлараро суднинг 2019 йил 14 августдаги ҳал қилув қарори билан Х.Ш.нинг даъвоси рад этилган ва апелляция инстанциясининг 2019 йил 10 сентябрдаги ажрими билан ўзгаришсиз қолдирилган.

Олий суд фуқаролик ишлари бўйича судлов ҳайъатининг 2020 йил 23 январдаги ажрими билан суд қарорлари бекор қилиниб, даъвони қаноатлантириш ҳақида янги ҳал қилув қарори қабул қилинган.

Олий суд фуқаролик ишлари бўйича судлов ҳайъатининг томонидан қуйи судлар қарорларини бекор қилишга сабаб судлар даъвони рад қилишда меҳнат шартномасини бекор қилишда буйруқда кўрсатилган сабабнинг ҳуқуқий асосларини текширмаганлиги (буйруқда асос сифатида Агентлик тугатилганлиги ва Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддасининг иккинчи қисмининг 1-банди кўрсатилган) бўлган.

Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 1 февралдаги “Транспорт соҳасида давлат бошқаруви тизимини тубдан такомиллаштириш чоратадбирлари тўғрисида” ПФ–5647-сонли Фармони билан Ўзбекистон автомобиль транспорти агентлиги негизида Ўзбекистон Республикаси Транспорт вазирлиги ташкил этилиб, ушбу Фармоннинг 7-бандига кўра, вазирлик Ўзбекистон автомобиль транспорти агентлигининг барча ҳуқуқлари ва мажбуриятлари бўйича ҳуқуқий вориси ҳисобланади.

Қуйи судлар Ўзбекистон автомобиль транспорти агентлигини тугатилмаганлиги, балки Агентлик негизида Транспорт вазирлиги сифатида қайта ташкил этилганлиги инобатга олмасдан даъвони рад қилиш ҳақида нотўғри хулосага келган.

Яна бир муҳим жиҳатга эътиборни қаратсак. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 1-моддасида кодекс матнидаги “**корхона**” жумласи мулкчиликнинг барча шаклидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларни англатиши белгиланган.

Шунингдек, мазкур Кодекснинг 15-моддасига асосан қуйидагилар иш берувчилар бўлиши мумкин:

1) корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида;

2) мулкдорнинг ўзи айна бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар;

3) ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда.

4) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда ходимлар ёллайдиган яқка тартибдаги тадбиркорлар.

Мазкур иш берувчилар рўйхатининг 3-бандидаги ҳаволаки норма (ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда) иш берувчилар доирасини аниқ белгилаб бермаган деган хулосага олиб келади. Ушбу нормадан келиб чиқиб таъкидлаш жоизки, қонунларда белгиланган ҳоллардагина айрим шахслар ходимлар билан меҳнат шартномаси тузиши мумкин (мас., “Нотариат тўғрисида”ги Қонунга мувофиқ хусусий амалиёт билан шуғулланувчи нотариус).

Ҳуқуқшунос олим М.Гасановнинг қайд этишича, иш берувчилар сифатида нафақат корхоналар, балки жисмоний шахслар ҳам иштирок этиши мумкин. Бироқ, бунда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 15-моддаси 3-бандида назарда тутилган қуйидаги шартларга риоя қилиш талаб этилади:

- жисмоний шахс иш берувчи сифатида иштирок этиш учун ўн саккиз ёшга тўлган бўлиши;

- жисмоний шахснинг иш берувчи сифатида иштирок этишига қонунчиликда назарда тутилган ҳолларда йўл қўйилиши [3].

Бироқ, жисмоний шахслар иш берувчи сифатида шахсий эҳтиёжлари учун хизмат кўрсатиш (энага, ҳайдовчи ва ҳ.к.) ёки уй хўжалигида ишлаши учун бошқа шахсларни (масалан, боғбон, хўжалик ишчиси ва ҳ.к.) ходим сифатида ёллаш олиши бирор-бир қонун ҳужжатида назарда тутилмаган. Ҳолбуки, амалиётда бундай ишга ёллаш ҳолатини кўп учратишимиз мумкин (ХМТ статистикасига кўра, бугунги кунда дунё бўйлаб уйда

болаларга қаровчи энагаларни ҳисобга олмаганда, иш берувчи – жисмоний шахсларда ишловчи ходимлар сони камида 67 миллионни ташкил қилади ва бу рақам ривожланган ва ривожланаётган мамлакатларда тобора ортиб бормоқда) [4].

Ушбу муаммо ҳуқуқшунос олим Ш.А.Исмоилов томонидан ҳам қайд этилган бўлиб, унинг фикрига кўра миллий меҳнат қонунчилигида иш берувчи – жисмоний шахсларнинг ҳуқуқий мақоми тўлиқ аниқлаштирилмаган, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига ҳатто иш берувчининг ўзига ҳам таъриф берилмаган. Ваҳоланки, меҳнат муносабатларида асосий иштирокчи бўлган иш берувчига таъриф бериш муҳим ҳисобланади [5].

Аксинча, Қозоғистон Республикаси Меҳнат кодексининг 1-моддаси, Тожикистон Республикаси Меҳнат кодексининг 1-моддаси, Беларусь Меҳнат кодексининг 1-моддасида ходим билан меҳнат муносабатларида турган жисмоний ва юридик шахслар иш берувчилар сифатида эътироф этилган.

Россия Федерацияси Меҳнат кодексининг 20-моддасида иш берувчи доираси қуйидагича белгиланган:

“... Иш берувчи - ходим билан меҳнат муносабатларига киришган жисмоний шахс ёки юридик шахс (ташкilot). Федерал қонунларда назарда тутилган ҳолларда меҳнат шартномаларини тузиш ҳуқуқига эга бўлган бошқа субъектлар ҳам иш берувчи сифатида тан олинади”.

Ю.А.Кучина иш берувчи жисмоний шахсларни Россия меҳнат қонунчилигида акс этган мақомидан келиб чиқиб, уч турга бўлади: шахсий хўжаликда хизмат кўрсатиш учун меҳнат шартномаси асосида ходимларни жалб қилган фуқаролар; якка тартибдаги тадбиркорлар; бошқалар меҳнатида касбий фаолиятни амалга ошириш мақсадида фойдаланадиган шахслар [6].

Шу ўринда таъкидлаш лозимки, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддасида назарда тутилган “корхона” жумласи кодекснинг 15-моддасида санаб ўтилган фаолияти тугатилиши мумкин бўлган иш берувчилар доирасини тўлиқ қамраб олмайди. Яъни, якка тартибдаги тадбиркор фаолияти тугатилса ёки хусусий амалиёт билан шуғулланувчи нотариус лицензияси бекор қилинса ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаси Кодекснинг 100-моддаси иккинчи қисми 1-бандида назарда тутилган корхона тугатилганлиги асоси билан бекор қилиниши мумкин эмас.

Мазкур асос хорижий мамлакатлар меҳнат қонунчилигида турлича таҳрирда баён этилган. Хусусан, Россия Федерацияси Меҳнат кодексининг 84-моддасида мазкур асос “ташкilotнинг тугатилиши ёхуд якка тартибдаги тадбиркор фаолиятининг тугатилиши” [7].; Украина Меҳнат қонунлари кодексининг 40-моддасида “ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, шу жумладан корхона, ташкilot, муассасанинг тугатилиши, қайта ташкил этилиши, банкротлиги, ёки қайта ихтисослашуви” [8]; Қозоғистон Республикаси Меҳнат кодексининг 52-моддасида “иш берувчи – юридик шахснинг ёки иш берувчи – жисмоний шахс фаолиятининг тугатилиши” [9] деб кўрсатилган.

Россия Федерацияси Меҳнат кодексига белгиланган мазкур асос формулировкаси ҳам рус олимлари ўртасида эътирозга сабаб бўлган. Хусусан, рус олими Г.А.Агафонова РФ МК 81-моддаси 1-қисми 1-банди РФ МК 20-моддаси (иш берувчилар доираси) билан ўзаро мос келмаганлиги таъкидлаб, РФ МК 81-моддаси 1-қисми 1-бандини қуйидагича таҳрир қилишни таклиф қилган: “иш берувчининг тугатилиши ёки фаолиятининг тўхтатилиши” [10, Б. 47].

Грузия Меҳнат кодексининг 47-моддасида мазкур асос иккита бандда кўрсатилган бўлиб, унга кўра иш берувчи-жисмоний шахснинг вафоти ҳамда иш берувчи-юридик шахсни тугатиш бўйича иш юритишнинг бошланиши меҳнат шартномасини бекор бўлиши учун асос бўла олади [11].

Шу каби, Латвия Республикасининг 2001 йил 20 июндаги “Меҳнат тўғрисида”ги Қонуни 101-моддасига мувофиқ иш берувчи-юридик шахс ёки персонал жамиятнинг тугатилаётганлиги, шунингдек, ушбу Қонуннинг 116-моддасига мувофиқ иш берувчининг вафоти меҳнат шартномаси бекор бўлишига асос бўлиши қайд этилган [12].

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 55-моддасига асосан юридик

шахсни тугатиш тартибда белгиланган икки ойлик муддатдан келиб чиқиб, Грузия ва Латвия тажрибасидан келиб чиққан ҳолда юридик шахсни тугатиш жараёни якунланмасдан туриб ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга эҳтиёж мавжуд эмас деб ҳисобланади.

Юқорида баён этилганларга асосан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 15-моддасида иш берувчи тушунчаси, унинг доираси, ҳуқуқ ва мажбуриятлари, жавобгарлик доирасини мустаҳкамлаш ҳамда 100-моддасида корхонанинг тугатилиши асосини алоҳида бандда (фаолияти тугатилиши мумкин бўлган иш берувчилар доирасини тўлиқ қамраб олган таҳрирда) берилиши мақсадга мувофиқ:

– “15-модда. Иш берувчи меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида.

Иш берувчи - ходим билан меҳнат муносабатларига киришган жисмоний шахс ёки юридик шахс.

Қуйидагилар иш берувчи - жисмоний шахс деб эътироф этилади:

тадбиркорлик фаолиятини юридик шахс ташкил этмаган ҳолда амалга оширувчи ва якка тартибдаги тадбиркор сифатида белгиланган тартибда рўйхатга олинган жисмоний шахслар, шунингдек, қонун ҳужжатларига мувофиқ касбий фаолияти давлат рўйхатидан ўтказилиши ва (ёки) лицензияланиши лозим бўлган ҳамда ушбу фаолиятни амалга ошириш мақсадида ходимлар билан меҳнат муносабатларига киришган жисмоний шахслар (бундан буён матнда иш берувчи - якка тартибдаги тадбиркор деб аталади). Қонун ҳужжатлари талабларини бузган ҳолда давлат рўйхатидан ўтмасдан ва (ёки) лицензиясиз белгиланган фаолиятни амалга оширадиган ҳамда ушбу фаолиятни амалга ошириш мақсадида ходимлар билан меҳнат муносабатларига киришган жисмоний шахслар ушбу Кодексга мувофиқ иш берувчи - якка тартибдаги тадбиркорларга юклатилган вазифаларни бажаришдан озод қилинмайдилар;

шахсий хизмат кўрсатиш ва уй хўжалигини юритишга кўмаклашиш мақсадида ходимлар билан меҳнат муносабатларига киришувчи жисмоний шахслар (бундан буён матнда якка тартибдаги тадбиркор бўлмаган иш берувчи - жисмоний шахс деб юритилади).

Тўлиқ фуқаролик-ҳуқуқий муомала лаёқатига эга бўлган ўн саккиз ёшга тўлган жисмоний шахслар, шунингдек, белгиланган ёшга тўлмаган шахслар тўлиқ фуқаролик-ҳуқуқий лаёқатга эга бўлган кундан бошлаб иш берувчи сифатида меҳнат шартномасини тузиш ҳуқуқига эгадирлар.

Мустақил даромад манбаига эга бўлган, ўн саккиз ёшга тўлган, бироқ суд томонидан муомала лаёқати чекланган жисмоний шахслар ҳомийларининг ёзма розилиги билан шахсий хизмат кўрсатиш ва уй хўжалигини юритишга кўмаклашиш мақсадида ходимлар билан меҳнат шартномаси тузиш ҳуқуқига эгадирлар.

Ўн тўрт ёшдан ўн саккиз ёшга қадар бўлган вояга етмаганлар (тўлиқ фуқаролик муомала лаёқатига вояга етмаганлар бундан мустасно) мустақил иш ҳақи ёки стипендия ёхуд бошқа даромад манбаига эга бўлса қонуний вакилларининг (ота-оналар, васийлар, ҳомийлар) ёзма розилиги билан ходимлар билан меҳнат шартномалари тузиши мумкин.

Ушбу модданинг тўртинчи-бешинчи қисмларида назарда тутилган ҳолларда иш берувчи сифатида вазифа бажарган шахсларнинг қонуний вакиллари (ота-оналар, васийлар, ҳомийлар) меҳнат муносабатларидан келиб чиқадиган мажбуриятлар, шу жумладан иш ҳақи тўлаш мажбуриятлари бўйича қўшимча жавобгарликни ўз зиммасига олади.”.

– Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисмида корхонанинг тугатилиши асосини алоҳида бандда қуйидаги таҳрирда бериш:

“1¹) иш берувчи – юридик шахснинг ёки иш берувчи - якка тартибдаги тадбиркор фаолиятининг тугатилиши”.

Иқтибослар/Сноски/References::

1. Костян И.А. Прекращение трудового договора. М., 2004. С. 53.
2. <https://sud.uz/> (Суд амалиёти умумлашмалари ва обзорлари)
3. Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. – Т.: LESSON PRESS, 2016. 37-б

4. Who are domestic workers? // https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_209773/lang--en/index.htm
5. Исмоилов Ш.А. Айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари// юридик фанлари доктори (DSc) илмий даражаси учун тайёрланган диссертация. – Т.: ТДЮУ, 2020. 117-б.
6. Кучина Ю.А. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей физических лиц. Дисс. ...к.ю.н. – Екатеринбург, 2005.
7. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/
8. <https://i.factor.ua/law-39/section-183/article-23308/>
9. <https://online.zakon.kz/>
10. Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: дис. канд. юрид. наук. М., 2007.
11. <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/1155567?publication=19>
12. <https://www.baltikon.lv/taxes/zakon-o-trude/>