

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

6 СОН, 2 ЖИЛД

ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 6, ВЫПУСК 2

LAWYER HERALD

VOLUME 6, ISSUE 2



TOSHKENT-2022

ДАВЛАТ ВА ҲУҚУҚ НАЗАРИЯСИ ВА ТАРИХИ.
ҲУҚУҚИЙ ТАЪЛИМОТЛАР ТАРИХИ

1. ОЧИЛОВ Ўткир Сайфуллоевич

ҲУҚУҚИЙ ОНГ ВА МАДАНИЯТНИНГ ШАКЛЛАНИШИДА ҲУҚУҚИЙ АХБОРОТНИНГ ЎРНИ . 8

КОНСТИТУЦИЯВИЙ ҲУҚУҚ. МАЪМУРИЙ ҲУҚУҚ.
МОЛИЯ ВА БОЖХОНА ҲУҚУҚИ

2. НАРИМАНОВ Бекзод Абдувалиевич

НОДАВЛАТ ТИЖОРАТ ТАШКИЛОТЛАРИГА ЎЗИНИ ЎЗИ ТАРТИБГА СОЛИШ ҲУҚУҚИНИ
БЕРИШ: НАЗАРИЙ-ҲУҚУҚИЙ МУАММОЛАР 13

3. МУРОДУЛЛАЕВА Гулинур Хикматулло қизи

ДАВЛАТ БОШҚАРУВИ ТИЗИМИДА МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВИНИНГ
ҲУҚУҚИЙ ТАБИАТИ 19

4. АДILКАРИЕВА Феруза

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ КОНСТИТУЦИЯВИЙ СУДИ ВАКОЛАТЛАРИНИНГ
ТАКОМИЛЛАШУВ ДИНАМИКАСИ 26

5. РАХМОНОВ Зафаржон Зайниддинович

КОРРУПЦИЯ ВА МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВИ ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТИНИ
БЕКОР ҚИЛИШНИНГ МУҲИМ БЕЛГИСИ..... 31

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

6. САЙДИВАЛИЕВА Хуршида Ходжиакбаровна

ОИЛАВИЙ-ҲУҚУҚИЙ ШАРТНОМА ОИЛАВИЙ МУНОСАБАТЛАРНИ
ТАРТИБГА СОЛИШ ВОСИТАСИ СИФАТИДА 36

7. ДЖУМАНОВ Аскар Хасанович

ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ХОЗЯЙСТВЕННОГО ТОВАРИЩЕСТВА В УЗБЕКИСТАНЕ 42

8. ИЛХОМБЕКОВ Жасурбек Илхомбек ўғли

АХБОРОТ ТУШУНЧАСИ, МОҲИЯТИ, ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТИ ВА КАФОЛАТЛАРИ 49

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОИЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

9. MURODULLAYEV Dostonjon Nigmatullo o'g'li

МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИНГ ТАРАФЛАР ИХТИЙОРИГА БОГ'ЛИҚ ВО'ЛМАГАН HOLATLAR
ВО'ЙИЧА БЕКОР ҚИЛИНИШИНИНГ УМУМИЙ ТАВСИФИ 54

ХАЛҚАРО ҲУҚУҚ ВА ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ

10. ЮНУСОВ Ҳайдарали

ЕВРОПА ИТТИФОҚИНИНГ МАРКАЗИЙ ОСИЁДАГИ СИЁСАТИ:
МУВОЗАНАТЛАР ГИРДОБИ ЁКИ ДОР УСТИДАГИ ДОРБОЗ 61

11. МАХАМАТОВ Махмуд

ЕВРОПА ИТТИФОҚИ ДОИРАСИДА МИГРАЦИЯНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ
ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАРИ 69

12. РАСУЛОВ Журабек Абдусамиевич

МЕҲНАТ СОҲАСИДА БИРЛАШИШ ЭРКИНЛИГИ ПРИНЦИПИГА ОИД ХАЛҚАРО
СТАНДАРТЛАРНИНГ ҲУҚУҚИЙ ТАБИАТИ 74

13. РАШИДОВА Комила Искандаровна

ЮРИДИЧЕСКАЯ КВАЛИФИКАЦИЯ СОВРЕМЕННЫХ ФОРМ РАБСТВА КАК
МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВОНАРУШЕНИЕ 81

14. ТУРСУНОВ Ойбек Батырович ХАЛҚАРО МОЛИЯВИЙ МУНОСАБАТЛАРНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ НАЗАРИЙ-ҲУҚУҚИЙ МАСАЛАЛАРИ	87
15. ЕСЕМУРАТОВ Алишер Избасарович МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ	91
16. ГАНИБАЕВА Шахноза Каримбердиевна ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАИЛУЧШИХ ИНТЕРЕСОВ РЕБЕНКА КАК ГАРАНТИЯ РЕЛИЗАЦИИ ПРАВ РЕБЕНКА: АНАЛИЗ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ.....	96

ҲУҚУҚИЙ АМАЛИЁТ ВА ХОРИЖИЙ ТАЖРИБА

17. ФАЙЗИЕВ Хайриддин Сирожиддинович ЮРИДИК ХИЗМАТ ФАОЛИЯТИДА ҲУҚУҚИЙ ИШНИНГ НАЗАРИЙ ЖИҲАТЛАРИ	102
18. ШАЯХМЕТОВА Айым Галымбековна ЗАЩИТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН И РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН: ПРИНЦИПЫ СУДОПРОИЗВОДСТВА АДМИНИСТРАТИВНОЙ ЮСТИЦИИ	107
19. ЮЛДАШЕВА Говхержан САМАРКАНДСКИЙ ГЛОБАЛЬНЫЙ ФОРУМ ПО ОБРАЗОВАНИЮ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СФЕРЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН	112

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ ВЕСТНИК ЮРИСТА LAWYER HERALD

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

MURODULLAYEV Dostonjon Nigmatullo o'g'li
Toshkent davlat yuridik universiteti mustaqil izlanuvchisi
E-mail: doston.murodullayev@mail.ru

МЕHНАТ SHARTНОMАСINING TARAFLAR IXTIYORIGА BOG'LIQ BO'LMAGAN HOLATLAR BO'YICHA BEKOR QILINISHINING UMUMIY TAVSIFI

For citation (иктибос келтириш учун, для цитирования): MURODULLAYEV D.N. Mehnat shartnomasining taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilinishining umumiy tavsifi // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 6 (2022) B. 54-60.

 6 (2022) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2022-6-9>

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 ko'rib chiqilgan. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari aniq belgilab qo'yilgan bo'lsa-da, ushbu asoslarni amalda qo'llash mexanizmi mavjud emasligi aniqlangan. Xususan, qaysi asos bilan qanday tartibda va qanday muddatlarda mehnat shartnomasini bekor qilish mumkinligi haqida qoidalar belgilanmaganligi hamda boshqa qonunchilik hujjatlarida ham bu masalaga havola qilingan normalar yo'qligi ma'lum bo'ldi. Shuningdek, xorijiy mamlakatlarning mehnat qonunchiligida belgilangan mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari va tartibi bilan bog'liq masalalar o'rganilgan.

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

МУРОДУЛЛАЕВ Достонжон Нигматулло угли

Самостоятельный соискатель
Ташкентского государственного юридического университета
E-mail: doston.murodullayev@mail.ru

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматриваются вопросы применения понятий “прекращение трудового договора”, “приостановление трудового договора” и “увольнение”, а также прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, как одно из оснований прекращения трудового договора. Несмотря на то, что в Трудовом кодексе Республики

Узбекистан четко определены случаи прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, было установлено также, отсутствие механизма обеспечения соблюдения указанных оснований. В частности, обнаружено отсутствие оснований, порядка и сроков прекращения трудового договора, и отсутствие отсылочных норм касательно настоящего вопроса в иных нормативно-правовых актах. Кроме того, были изучены вопросы о прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон по трудовому законодательству зарубежных стран.

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

MURODULLAYEV Dostonjon

Independent researcher of Tashkent State University of Law

E-mail: doston.murodullayev@mail.ru

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

ANNOTATION

This article discusses the application of the concepts of “termination of an employment contract”, “suspension of an employment contract” and “dismissal”, as well as termination of an employment contract due to circumstances beyond the control of the parties, as one of the grounds for termination of the employment contract. Despite the fact that the Labor Code of the Republic of Uzbekistan clearly defines cases of termination of the employment contract due to circumstances beyond the control of the parties, it was also found that there is no mechanism to ensure compliance with these grounds. In particular, the absence of grounds, procedure and terms for termination of the employment contract, as well as the absence of reference norms regarding this issue in other regulatory legal acts was found. In addition, the issues of termination of the employment contract due to circumstances beyond the control of the parties under the labor legislation of foreign countries were studied.

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

O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasida mustahkamlangan mehnat qilish huquqini ta’minlovchi va ro‘yobga chiqaruvchi asosiy omil – bu 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:

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 huquqining instituti sifatida tushunilishi lozim [2].

Shuningdek, mehnat shartnomasi bir tomondan, mehnat shartnomasini tuzishni, o‘zgartirishni 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].

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 72-moddasida mehnat shartnomasi tushunchasiga

huquqiy jihatdan ta'rif berilgan. Unga ko'ra, mehnat shartnomasi – bu 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 shartnomasining tarkibiy institutlarini (subinstitutlarini) mehnat shartnomasini tuzishni, o'zgartirishni va bekor qilishni tartibga soluvchi normalar tashkil qiladi [4].

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.

Mehnat shartnomasini bekor qilish – mehnat huquqining muhim institutlaridan biri bo'lib, doimo olimlarning diqqat markazida bo'lib kelgan. Bunda ayrim olimlar tomonidan mehnat huquqida 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'llaniladi, mehnat shartnomasiga nisbatan esa “bekor qilish” terminini ishlatish kerak, xodimni ishdan bo'shatish esa – bu mehnat shartnomasini bekor qilishning oqibati va ma'muriyat tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni hujjatlarda rasmiylashtirish uchun qo'llanilishi kerak deb hisoblaydi [5].

K.N.Gusov va V.N.Tolkunovalarning fikriga ko'ra, “mehnati shartnomasini bekor qilish”, “mehnati shartnomasini to'xtatish” va “ishdan bo'shatish” tushunchalari – mehnat munosabatlarini tugatishni bildiradi. Lekin yuqoridagi ikkala tushuncha, ya'ni, “mehnati shartnomasini bekor qilish” va “mehnati shartnomasini to'xtatish” mehnat shartnomasiga nisbatan qo'llaniladi, “ishdan bo'shatish” tushunchasi esa xodimga nisbatan qo'llaniladi [6].

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 [7].

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

M.Gasanov bu haqda alohida to'xtalib o'tgan. Uning ta'kidlashicha, Mehnat kodeksi mehnatga oid munosabatlarni bekor qilinishini ifodalash uchun faqat bir atama – “mehnati shartnomasini bekor qilish”ni qo'llaydi, undan buyruqlarda, shuningdek hodimlarning mehnat daftarchalariga qaydlar yozishda foydalanish kerak [8].

Rossiya huquqshunos olimlarining qayd etishicha, Rossiya Federatsiyasining Mehnat kodeksida “mehnati 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 [9].

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 nuqtai nazar bilan ifodalangan. Rus olimi A.L.Anisimovning fikricha, mehnat shartnomasini bekor qilish xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlarining tugatilganligini anglatadi [10].

Boshqa olimlar esa mehnat shartnomasini bekor qilish bu – 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 [11].

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 majburiyatlar 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.

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

Mehnati shartnomasini bekor qilishda ma'lum shartlarga rioya qilish talab etiladi: birinchidan,

qonuniy asoslarning mavjudligiga; ikkinchidan, ushbu asoslar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishning belgilangan tartibiga rioya qilinishiga; uchinchidan, mehnat-huquqiy munosabatlarni tugatilishi to'g'risidagi yuridik hujjatning xodimga o'z vaqtida yetkazilishiga [12].

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 shartnomasini shartnoma muddati tugaganligi sababli bekor qilinishini keltirib o'tish mumkin. Bu yerda yuzaga kelgan yuridik fakt – bu 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 shartnomasini 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 shaxsining yoki davlat organining huquqni qo'llovchi hujjati tan olinadi [13].

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 bu – 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 holatlarni, shu jumladan, xodimning vafoti munosabati bilan uning bekor qilinishini ham o'z ichiga oladi [14].

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.

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

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 [15].

Mehnat 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 bo'lib, taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarini ko'rsatadi [15].

Mehnat 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 hollarda.

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 munosabatlarni 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 normalari: O'zbekiston Respublikasining Fuqarolik kodeksida, O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksida, O'zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksida, O'zbekiston Respublikasi Jinoyat protsessual kodeksida, O'zbekiston Respublikasi Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksida, O'zbekiston Respublikasi "Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida"gi Qonuni va boshqa qonun hujjatlari shular jumlasidandir.

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 kodeksining 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 shartnomasini 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 qiluvchi 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 unutmash 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'llaniladi, 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 munosabatlarini 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.

Ayrim olimlarning fikricha, mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda bekor qilish – bu uchinchi shaxslarning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishdir [16].

S.Y.Filchakova esa o'zining ilmiy ishida uchinchi shaxs sifatida davlatni ham tushunish kerak deydi, [17] 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'lmaligi mumkin. Masalan, xodimni 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 kodeksi 106-moddasida nazarda tutilgan mehnat 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 munosabatlarni 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 qonunchilik 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 huquqlari buzilish hollari mavjud.

Xususan, mehnat shartnomasini Mehnat kodeksining 106-moddasi 1-bandi (xodim harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan taqdirda) bilan bekor qilishda xodim harbiy xizmatni haqiqatda o'tashga kirishishi emas, balki unga harbiy xizmatga chaqiruv qog'ozi kelishi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinadi.

Fikrimizcha, bu to'g'ri fikr emas. Chunki xodim harbiy xizmatga chaqirilgan zahoti u bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinsa, u salomatligiga ko'ra harbiy xizmatga yaroqsiz deb topilishi natijasida harbiy xizmat o'tamasa, unda ish beruvchi uni yana qaytadan ishga olishi kerak bo'ladi.

Chunonchi, Mehnat kodeksining 68-moddasida harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan xodim zaxiraga bo'shatilgan yoki iste'foga chiqqanligi sababli, agar xizmatga chaqirilib, ishga qaytib kelish kunigacha uch oy o'tmagan bo'lsa, avvalgi ishiga qaytib kelish huquqiga ega ekanligi kafolatlangan.

Shu sababli, O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi va "Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida"gi Qonuni o'zaro muvofiqlashtirilib, xodim harbiy xizmatga chaqirilgan hollarda, qachon va qanday holatlarda 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.

2023-yil 30-aprelda kuchga kiradigan O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining 168-moddasi birinchi qismi 1-bandiga ko'ra, xodimning harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilganligi mehnat shartnomasini taraflarning xohish-irodasiga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra bekor qilish uchun asos bo'ladi.

Yangi Mehnat kodeksida ham xodimning harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilganligi sababli

mehnat shartnomasini bekor qilish asosi belgilab qo'yilgan bo'lsa-da, ushbu asos bilan qanday tartibda va qanday muddatlarda mehnat shartnomasini bekor qilish mumkinligi haqida aniq qoidalar belgilanmagan.

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, maqsadga muvofiq bo'lar edi.

Demak, 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.

Maqolada ko'rsatilgan muammolarni bartaraf etish uchun O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida belgilangan mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilish asoslarni qo'llash mexanizmi ishlab chiqilishi va qonunchilikka tatbiq etilishi zarur. Qonunchilikdagi bunday bo'shliqlarning yo'qotilishi va normalarning takomillashtirilishi nafaqat xodimlarning huquqlarini ta'minlagan, balki ish beruvchilarni ham qonunchilik normasini to'g'ri qo'llashga yo'naltirgan bo'lar edi.

Иқтибослар/Сноски/References:

1. Долова А.З. Юридические факты в трудовом праве. Дисс. док. юр. наук. - М., 2009. – С. 108.
2. Фильчакова С.Ю. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Дисс. канд. юр. наук. - М., 2003. – С. 12.
3. Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. – Т.: Изд. «LESSON PRESS», 2016. – С. 21.
4. Муродуллаев Достонжон ЗНАЧЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫХ СТАНДАРТОВ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА // Review of law sciences. 2020. №Спецвыпуск. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/znachenie-mezhdunarodno-pravovyh-standartov-v-oblasti-ohrany-truda> (дата обращения: 29.12.2022).
5. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата/ В.М.Гейхман [и другие]; под ред. В.Л.Гейхмана. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – С. 98.
6. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – М: 2005. С. 220.
7. 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. P. 124-147. // www.digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1049&context.
8. Гасанов М.Ю., Соколов Е. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Биринчи китоб. – Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 1999. 171-б.
9. Дмитриева И.К., Куренной А.М. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие. М.: ЮСТИЦИНФОРМ. Изд. дом “Правоведение”, 2011. – С. 357.
10. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры. – М.: Юстицинформ, 2008. С. 55.
11. Гусов К.Н., О.Б.Зайцева. Заключение трудового договора. Научно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2015. – С.108.
12. Абаева Т.В. Правовое регулирование расторжения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника. Автореферат дисс. канд. юр. наук. Владикавказ, 2011.
13. Л.А.Андреева, К.Н.Гусов, О.М.Медведев. Незаконное увольнение. Научно-практическое пособие. – М.: 2014. – С. 13. //www.juristlib.ru.
14. Иноятлов А.А. Ўзбекистон Республикаси меҳнат ҳуқуқи. – Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси. 2002. – Б. 159.
15. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры. «Юстицинформ», 2008 г. – С. 56.
16. Гусов К.Н., О.Б.Зайцева. Заключение трудового договора. Научно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2015. – С. 110.
17. Фильчакова С.Ю. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Дисс. канд. юр. наук. М., 2003. – С. 17.