

Ish beruvchi tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilish tartibi

Oybek Boboxonovich Xakimov
hakimbekovoybek@gmail.com

O'zbekiston Respublikasi Sudyalar Oliy kengashi huzuridagi Sudyalar oliy maktabi

Annotatsiya: Mazkur maqolada ish beruvchi tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilishga oid nizolarning sudlar tomonidan ko'rib chiqilishi bilan bog'liq qonunchilik asoslari tahlil qilinadi.

Kalit so'zlar: mehnat shartnomasi, shartnomani bekor qilish, xodim, ish beruvchi, ichki tartib qoidalarni qo'pol buzish, ichki tartib qoidalarni muntazam buzish

Procedure for termination of an employment contract according to the employer's initiative

Oybek Boboxonovich Xakimov
hakimbekovoybek@gmail.com

O'zbekiston Respublikasi Sudyalar Oliy kengashi huzuridagi Sudyalar oliy maktabi

Abstract: This article analyzes the legislative framework related to the judicial review of disputes related to the termination of an employment contract according to the employer initiative.

Keywords: employment contract, termination of contract, employee, employer, gross violation of internal order rules, regular violation of internal order rules

Barchamizga ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining yangi tahriri 2023-yil 1-maydan e'tiboran kuchga kirdi. Yangilanish natijasida, bosh qomusdagi moddalar soni 128 tadan 155 taga, undagi normalar esa 275 tadan 434 taga oshdi. Umuman, rasmiylarga ko'ra, konstitutsiya 65 foizga yangilangan. Ularning orasida mehnatga oid munosabatlarni tartibga soluvchi normalar ham mavjud. Xususan, mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori insonning munosib turmush darajasini ta'minlash zarurati hisobga olingan holda belgilanadi. Homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etish, ishdan bo'shatish va ularning ish haqini kamaytirish taqiqlanadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi Oliy Majlis Qonunchilik Palatasi tomonidan 2021-yil 14-oktabrda qabul qilinib, Senat tomonidan 2022-yil 17-martda ma'qullandi, 2023-yil 30-aprelda kuchga kirdi. Ushbu qonun ikki Umumiy va Maxsus qismdan iborat bo'lib 7 ta bo'lim, 34 ta bob va 581 ta moddani o'z ichiga oladi. Bu 294 moddadan iborat bo'lgan eski Mehnat kodeksidan deyarli ikki barobar ko'proqdir. Yangi tahrirdagi kodeksda ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bog'liq tartib-taomillarga ham ayrim o'zgarishlar kiritildi.

Statistik ma'lumotlarga ko'ra, 2022 yilda fuqarolik ishlari bo'yicha sudlar tomonidan mehnat munosabatlariga doir jami 11 112 ta ish ko'rilgan bo'lib, shundan 6 863 tasi (61,8%) qanoatlantirilgan, 1 729 tasi (15,6%) rad qilingan, 2 142 tasi (19,3%) ko'rmasdan qoldirilgan, 378 tasi (3,4%) ish yuritishdan tugatilgan. 2023 yilning 9 oyi davomida esa jami 10 971 ta ish ko'rilgan bo'lib, shundan 7 263 tasi (66,2%) qanoatlantirilgan, 1 376 tasi (12,5%) rad qilingan, 2 000 tasi (18,2%) ko'rmasdan qoldirilgan, 332 tasi (3%) ish yuritishdan tugatilgan [1].

Bundan ko'rinib turibdiki so'nggi yillarda mehnat munosabatlaridan kelib chiqadigan nizolar bo'yicha sudga murojaat qiluvchi fuqarolar soni oshgan, shu bilan bir qatorda sudlar tomonida xodimlar tomonidan berilgan talablarni qanoatlantirib berish salmog'i ham yuqori. Shundan kelib chiqib ish beruvchi tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilishga oid nizolarning sudlar tomonidan ko'rib chiqilishi alohida tartibda o'rganilishi kerak deb hisoblash mumkin.

Ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bog'liq masalalar Mehnat huquqi sohasidagi olimlar jumladan, Sh.Ismoilov [2], X.Burxanxodjayeva [3], L.Rahimqulova [4], M.Raximov [5], M.Xojabekov [6], M.Karimjonov [7], D.Murodullayev [8], N.Yusupov [9], X.Soyipov [10], S.Shoislomova [11] tomonidan o'rganilgan.

Ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish turli sabablarga ko'ra sodir bo'lishi mumkin. Amaldagi Mehnat kodeksining 161-moddasiga asosan, nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini, shuningdek muddati tugaguniga qadar muddatli mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish asoslangan bo'lishi kerak.

Tashkilot yoki yoxud yakka tartibdagi tadbirkorning faoliyatining ixtiyoriy tugatilganligi, texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishi, ishlar hajmining qisqarishi bilan bog'liq bo'lgan tashkilot xodimlari sonining yoki shtatining o'zgarganligi, xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi sababli egallab turgan lavozimiga yoki bajarayotgan ishiga muvofiq emasligi, xodimning o'z mehnat majburiyatlarini muntazam ravishda buzganligi, xodimning o'z mehnat majburiyatlarini bir marta qo'pol ravishda buzganligi, Mehnat kodeksi va boshqa qonunlarda belgilangan o'zga sabablarga ko'ra shartnoma bekor qilinsa mehnat shartnomasini bekor qilishning asoslanganligini bildiradi.

O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 2023-yil 20-noyabrda qabul qilingan “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qo‘llash amaliyoti to‘g‘risida”gi 26-son qarorida ish beruvchi tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilishning qonuniyligiga oid nizolarni hal qilishda sudlar aniqlashi kerak bo‘lgan masalalarga e‘tibor qaratildi. Bular jumlasiga quyidagilar kiradi:

*Birinchi*dan, MK 161-moddasining ikkinchi qismi va MKning 170-moddasida belgilangan mehnat shartnomasini bekor qilishning qonuniyligi shartlari va tartibiga rioya etilganmi. Bunda sudlar ayrim toifadagi xodimlar uchun qonunlarda boshqa tartib belgilanganligiga ham e‘tibor berishlari lozim;

*Ikkinchi*dan, xodim ish beruvchi tomonidan tegishli asosga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilmoqchi bo‘lganligi to‘g‘risida ogohlantirilganmi;

*Uchinchi*dan, mehnat shartnomasini bekor qilishda MKning 163-moddasida belgilangan taqiqlar inobatga olinganmi;

*To‘rtinchi*dan, mehnat shartnomasini bekor qilishda, MKning 44-moddasida, shuningdek O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonuni 15 va 17-moddalarida xodimlarning vakillik organlari tarkibiga saylangan va ishlab chiqarishdan ozod etilmagan xodimlar uchun belgilangan kafolatlarga rioya qilinganmi;

*Beshinchi*dan, jamoa kelishuvida, shuningdek jamoa shartnomasida yoki tashkilotning ichki hujjatlarida belgilangan kafolatlarga rioya etilganmi, jumladan, ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini kasaba uyushmasi qo‘mitasining oldindan roziligisiz, agarda bunday rozilik jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida ko‘zda tutilgan bo‘lsa, bekor qilishga yo‘l qo‘yilmasligi (MKning 164-moddasi), agar qonun bo‘yicha xodimlar ishda qoldirishga teng huquqli bo‘lsalar, ishda qoldirishga afzallik huquqlarini aniqlash jamoa shartnomasida nazarda tutilgan holatlarning hisobga olinishi (MK 167-moddasining to‘rtinchi qismi) va boshqalar.

Ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bog‘liq sud amaliyotiga e‘tibor qaratadigan bo‘lsak, ishga tiklash haqidagi xodimning talablarini qanoatlantirishni rad etish holatlarini ko‘rish mumkin.

2023-yil dekabr oyining 25-kuni Toshkent viloyati fuqarolik ishlari bo‘yicha Bekobod tumanlararo sudi o‘z binosida ochiq sud majlisida da‘vogar Bakiyeva Lobar Anarbayevnaning javobgar “O‘zmetkombinat” AJga nisbatan buyruqni bekor qilish, ishga tiklash, ish haqi va ma‘naviy zarar undirish to‘g‘risidagi da‘vo arizasi bo‘yicha 2-1106-2304/3538-sonli fuqarolik ishi yuritilgan.

Sud, da‘vogar Bakiyeva Lobar Anarbayevnaning javobgar “O‘zmetkombinat” AJga nisbatan buyruqni bekor qilish, ishga tiklash, ish haqi va ma‘naviy zarar undirish to‘g‘risidagi da‘vo arizasini muhokama qilib, da‘vogar Bakiyeva Lobar Anarbayevna “O‘zmetkombinat” AJga qarashli 6-sonli maktab ta‘lim muassasasida tarbiyachi

yordamchisi lavozimi qisqarganligini, bu borada da'vogar ogohlantirilganligini, "O'zbekiston metallurgiya kombinati" aksiyadorlik jamiyati tomonidan da'vogar Bakiyeva Lobar Anarbayevnaga yakuniy hisob kitob-qilinganligini, hozirgi kunga qadar Kombinatda da'vogarning mutaxassisligi bo'yicha boshqa ishga o'tkazish mumkin bo'lgan bo'sh ish o'rinlari mavjud emasligini, da'vogar Bakiyeva Lobar Anarbayevna ishga tiklashni so'rayotgan shtatlar "O'zbekiston metallurgiya kombinati"da mavjud emasligini, da'vogar Bakiyeva Lobar Anarbayevnaning asosiy vaji davlat maktabgacha ta'lim tashkiloti tomonidan kam miqdorda ish haqi berilayotganligidan norozi ekanligini, bunday holatda "O'zbekiston metallurgiya kombinati" tomonidan da'vogarga ma'naviy zarar yetkazilmaganligini, da'vogar tomonidan keltirilgan vajlar da'vo talabini qanoatlantirish uchun asos bo'lmasligini inobatga olib, da'vogar Bakiyeva Lobar Anarbayevnaning barcha da'vo arizalarini asossiz deb hisoblab, da'vogar Bakiyeva Lobar Anarbayevnaning javobgar "O'zmetkombinat" AJga nisbatan buyruqni bekor qilish, ishga tiklash, ish haqi va ma'naviy zarar undirish to'g'risidagi da'vo arizasini qanoatlantirishdan rad qilishni lozim topgan [12].

Ushbu vaziyatda sud ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish asoslangan deb topgan.

Xulosa o'rnida ta'kidlash kerakki, eski tahrirdagi Mehnat kodeksi (01.04.1996) va yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi (01.05.2023) o'rtasida ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishning quyidagi bir qator farqli jihatlarni ajratib ko'rsatish maqsadga muvofiq bo'ladi:

Birinchidan, sog'lig'i holatiga ko'ra bajarayotgan ishiga noloyiq bo'lib qolishi sababli xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish asosi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish sabablari qatoridan chiqarib tashlandi.

Ikkinchidan, yakka tartibdagi tadbirkor tomonidan faoliyatning tugatilganligi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish asosi yangi band sifatida qo'shildi.

Uchinchidan, Mehnat kodeksda va boshqa qonunlarda belgilangan o'zga sabablar (asoslar) bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish tartibi joriy qilindi.

To'rtinchidan, 1995-yilgi kuchdan qolgan Mehnat kodeksida nazar tutilgan xodimning pensiya yoshiga to'lganligi, qonunchilikka muvofiq yoshga doir davlat pensiyasini olish huquqi mavjud bo'lganda ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish asosi chiqarib tashlandi.

Beshinchidan, umumiy o'rta maxsus, professional ta'lim tashkilotlarining, shuningdek davlat grantlari bo'yicha ta'lim olgan oliy ta'lim tashkilotlarining tegishli ta'lim tashkilotini tamomlagan kundan e'tiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirgan bitiruvchilari bilan mehnat shartnomasi ushbu mehnat shartnomasi tuzilgan

kundan e'tiboran uch yillik muddat o'tguniga qadar ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilinganida ish beruvchi bu haqda mahalliy mehnat organiga yozma shaklda xabar qilishi kerakligi bilan bog'liq yangi tartib joriy etildi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. G.Xudayberdiyeva. Improving labor rights .<https://sud.uz/news-2023-11-21-1/>
2. Ismoilov, S. A. (2018). The effect of a new edited labor code of the Republic of Uzbekistan on the development of entrepreneurship and investment activity. Review of law sciences, 3(1), 10.
3. Rakhimberganova, B. (2023). THE PROCEDURE FOR TERMINATING A FIXED-TERM LABOR CONTRACT IN THE LABOR LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN. The American Journal of Political Science Law and Criminology, 5(12), 06-10.
4. Abduljalilovich, Y. N. Legal Regulation of Working TIME in the Republic of Uzbekistan and Their Peculiarities. JournalNX, 393-396.
5. Shoislomova, S. (2023). INTERNATIONAL LEGAL BASES OF THE ACTIVITY OF TRADE UNIONS. FORMATION OF PSYCHOLOGY AND PEDAGOGY AS INTERDISCIPLINARY SCIENCES, 2(18), 1-8.
6. Ulugmurodovna, R. L. The Relevance of Individual Labor Disputes in the Republic of Uzbekistan. JournalNX, 580-584.
7. Aleksandrovich, K. N., & Karimjonov, M. (2023). ENSURING LABOR DISCIPLINE: INTERNATIONAL EXPERIENCE. PEDAGOGS jurnali, 34(2), 134-138.
8. Khojabekov, Muftulla. "Employment rights and privileges of persons with disabilities." TSUL Legal Report International electronic scientific journal 1.1 (2020).
9. Nigmatullo o'g'li, M. D. (2023). TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT DUE TO CIRCUMSTANCES BEYOND THE CONTROL OF THE PARTIES. Galaxy International Interdisciplinary Research Journal, 11(8), 271-275.
10. Vakhdatovna, B. K. The Constitution of the Republic of Uzbekistan is a Guarantee of the Implementation of Labor Rights. JournalNX, 559-565.
11. Рахимов, М. (2020). Пандемия: нуждается ли трудовое законодательство в реформах?. Review of law sciences, (2), 82-85.
12. <https://public.sud.uz/report/CIVIL-2-1106-2304/3538-sonli-fuqarolik-ishi>