

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ «МЕҲНАТ КОДЕКСИ»ДА МЕҲНАТ
ШАРТНОМАСИНИ ИШ БЕРУВЧИНИНГ ТАШАББУСИ БИЛАН
БЕКОР ҚИЛИШ АСОСЛАРИ ВА ТАРТИБИ**

Жаҳонгир Ўктамович ХОЛБАЕВ

иккинчи даражали юрист
Сирдарё вилояти юридик техникуми
Сирдарё, Ўзбекистон
@Jakhongir_Kholbaev

Аннотация

Ушбу мақолада Ўзбекистон Республикаси «Меҳнат кодекси»да меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асослари ва тартиби таҳлил этилган.

Таянч сўзлар: пленум, кодекс, штат.

**ОСНОВАНИЕ И ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ В «ТРУДОВОМ
КОДЕКС»Е РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

Джахангир Уктамович ХОЛБАЕВ

юрист 2 класса
Сырдарьинский областной юридический техникум
Сырдарья, Узбекистан
@Jakhongir_Kholbaev
Телефон+998(90)400-80-08

Аннотация

В настоящей статье анализируются основания и порядок аннулирования трудового договора по инициативе работодателя в «Трудовом договоре» Республики Узбекистан.

Ключевые слова: Пленум, кодекс, штат.

Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосли эканини билдирувчи сабаблар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддасида назарда тутилган. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддасининг иккинчи қисми 5 ва 6-бандларида кўрсатилган асослар қонунга биноан ходимларнинг фақат айрим тоифасига татбиқ этилади.

Ушбу модданинг иккинчи қисми 1-бандида ходимларнинг сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши мумкин бўлган муайян сабаблар белгилаб қўйилган. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар ана шундай сабаблар жумласидандир. Корхонанинг тугатилгани ҳам меҳнат шартномасини бекор қилиш учун

алоҳида асос бўлади. Демак, 100-модданинг иккинчи қисми 1-бандида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қуйидаги икки мустақил асоси назарда тутилади:

1) юқорида келтирилган сабаблар туфайли ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши;

2) корxonанинг тугатилиши.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси 2-қисми 1-банди бўйича бекор қилиш учун жиддий сабаб, яъни меҳнат шартномасида белгиланган ишларни бажаришга имкон бермаётган технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги жузъий ўзгаришлар ёки иш хусусиятининг ўзгаргани каби сабаблар бўлиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисми 1-бандига биноан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги масала юзасидан Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг "Судлар томонидан меҳнат шартномасини (контрактни) бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида" 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорида аниқ тушунтириш берилган. Мазкур асосга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинаётганда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 103-моддасига мувофиқ ходимнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги эътиборга олинаши керак.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисми 1-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келувчи сабаблардан бири – корxonанинг тугатилиши билан боғлиқ.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг юқорида қайд этилган 12-сонли қарорида ишга тиклаш ҳақидаги даъволарни ҳал қилишда судлар ҳақиқатдан ҳам ходимлар сони (штати) қисқаргани, ишнинг хусусияти ўзгарган-ўзгармаганини, корxона фаолияти тугатилган-тугатилмаганини аниқлаши лозимлиги таъкидланган (қарорнинг 23-банди).

Чиндан ҳам корxона тугатилган бўлса, меҳнат шартномасини кодекснинг 100-моддаси иккинчи қисми 1-банди бўйича бекор қилиш асосли

ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 98-моддасига мувофиқ, корхона мулкдори алмашган, корхона қайта ташкил этилган, идоравий бўйсинуви ўзгарган ҳолларда ҳам меҳнат шартномаси ўз кучини сақлаб қолади. Шунинг учун корхона мулкдори алмашганда, шунингдек қайта ташкил этилганда (қўшиб юборилган, бирлаштирилган, бўлиб юборилган, ажратилганда) меҳнат муносабатлари ходимнинг розилиги билан давом этаверади. Янги мулкдор фақат корхонанинг раҳбари, унинг ўринбосарлари ва бош бухгалтер билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси 6-банди). Корхонанинг бошқа ходимлари билан эса, меҳнат шартномаси қонун ҳужжатларига мувофиқ ҳолда бекор қилиниши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси 2-бандига мувофиқ, ходимнинг малакаси етарли бўлмагани ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиқ бўлиб қолиши сабабли меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинади.

Бажараётган ишига нолайиқлик – бу ходимнинг меҳнат шартномасида назарда тутилган вазифаларни сифатли қилиб бажара олмаслигидир. Одатда, ходимнинг ишга нолайиқлигига малакасининг етарли эмаслиги ёки соғлигининг ҳолати сабаб бўлиши мумкин.

Тиббий хулоса ҳам ходимнинг бажараётган ишига нолайиқ деб топилишига асос бўлиши мумкин. Масалан, ногирон учун тиббий меҳнат эксперт комиссияси (ТМЭК) ёки умуман тиббий маслаҳат комиссияси (ТМК) томонидан берилган хулоса асосида ходим соғлигининг ҳолати оқибатида бажараётган ишига нолайиқ деб топилади. Муҳими, тиббий хулосада ходимнинг айнан қандай вазифага нолайиқлиги аниқ кўрсатилган бўлиши зарур.

Таъкидлаш жоизки, хизмат вазифасининг хусусиятига кўра, тегишли тарзда тиббий кўриқдан ўтиб туриши лозим бўлган ходимлар (транспорт ҳайдовчилари, мактабгача тарбия муассасалари, жамоат овқатланиш корхоналари, маиший хизмат кўрсатиш корхоналари ходимлари ва бошқалар)

бундай кўриқдан ўтказилмаган ёки тиббий кўриқдан ўтишдан бош тортган тақдирда, меҳнат шартномаси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси 2-бандига асосан бекор қилинади.

Маълумки, ходимларни ўз вазифасига нолайиқлигини тасдиқловчи далил бўлиб аттестация материаллари меҳнат шартномасининг (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисми 2-бандига асосан) бекор қилинишига асос бўлиши мумкин. Аттестация комиссиясининг ҳулосаси ходимнинг малакаси етарли эмаслигини тасдиқловчи далиллардан бири бўлиб ҳисобланиши мумкин.

Ходим ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиб келгани учун меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисми 3-банди) ҳам мумкин

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисми 3-бандида ходим томонидан меҳнат вазифаларини узрли сабабларсиз мунтазам равишда бажармаслиги меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун асос бўлиши ва бу ҳол бир қанча шартлар билан изоҳланиши белгилаб қўйилган. Унга кўра, меҳнат шартномасининг бекор қилиниши қуйидаги ҳолларда қонуний ҳисобланади:

биринчидан, ходим фақат қонунда меҳнат шартномаси ёки ички меҳнат тартиби қоидаларига биноан ўз зиммасига юкланган вазифаларни узрли сабабларсиз бажармаган ёки нолайиқ даражада бажараётган бўлса;

иккинчидан, ходим узрли сабабларсиз, яъни ўзининг қонунга ҳилоф ҳаракати (ёки ҳаракатсизлиги) туфайли меҳнат вазифаларини бажармаган бўлса;

учинчидан, меҳнат вазифалари мунтазам равишда бузилаётган бўлса;

тўртинчидан, ходимга нисбатан қонун ва бошқа норматив ҳужжатларга биноан қўлланилган таъсир чоралари ижобий натижа бермаётган бўлса.

Интизомий жазо чоралари ходимга юклатилган мажбуриятларини ноҳўя хатти-ҳаракатлари туфайли бажармаслиги ёки тегишли тарзда

базармаслиги (ички тартиб қоидалари, мансаб йўриқномалари, корхона низоми, иш берувчининг қонуний буйруқлари, техника қоидаларини бузиш ва ҳоказолар) сабабли қўлланиши мумкин.

Ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланиши, унинг ўша хатти-ҳаракати учун иш берувчига етказилган зарар учун моддий жавобгарликка тортилиши ҳамда айбдорга нисбатан меҳнат қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган интизомий жазо ҳисобланмайдиган таъсир чораларини (мукофотдан маҳрум этиш, йиллик иш якунига кўра бериладиган кўшимча рағбатлантириш тўловларидан маҳрум этиш ёки миқдорини камайтириш ва бошқалар) қўлланилишига монелик қилмайди.

Интизомий жазо чораси ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади. Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой, молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижаси бўйича эса, содир этилган кундан бошлаб икки йилдан кейин жазо қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Илгари меҳнат вазифасини бузгани учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка ёҳуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида яна интизомга ҳилоф ножўя ҳаракат содир қилиши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади.

Ножўя хатти-ҳаракати учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилганда ёҳуд таъсир чоралари қўлланилганига қарамай, ходим томонидан ўзига юклатилган меҳнат вазифаларини бузиш ҳоллари давом этадиган тақдирда, ходимга нисбатан янги интизомий жазо чоралари қўлланиши ёки меҳнат шартномаси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисми 3-бандига кўра бекор қилиниши ҳам мумкин. Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузгани учун меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100 - моддаси иккинчи қисми 4 - бандида белгилаб қўйилган.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш ҳоллари, яъни ножўя хатти-ҳаракатлар рўйхати Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 174-моддасида кўрсатилган тартибда белгилаб қўйилган бўлиши керак.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-бандига кўра, ходим ўз вазифаларини бир марта қўпол равишда бузгани учун меҳнат шартноманинг бекор қилинишига сабаб бўлувчи ножўя хатти-ҳаракатлар рўйхати:

- корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер нисбатан корхона мулкдори (ваколатли органи) билан улар ўртасида тузилган меҳнат шартномасида;

- айрим тоифадаги ходимларга нисбатан интизом ҳақидаги тегишли низом ва уставларда;

- бошқа барча ходимларга нисбатан – корxonанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида аниқ кўрсатиб ўтилган ҳолдагина йўл қўйилади.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тусга эга экани ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғир-енгиллигига ҳамда шу туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатларга қараб ҳал этилади.

Меҳнат шартномаси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисми 4-бандига кўра бекор қилиш учун асос бўладиган ножўя хатти-ҳаракатларнинг намунавий рўйхати Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги (ҳозирда Ўзбекистон Республикасининг Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги) томонидан 1999 йил 4 майда тасдиқланган "Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхоналар, муассасалар, ташкилотларнинг намунавий ички меҳнат тартиби қоидлари"да келтирилган. Мазкур Намунавий қоидалар Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган.

Шартномани бекор қилиш учун асос бўлиб ҳисобланадиган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш каби ножўя хатти-ҳаракатлар рўйхати корхонанинг ўзига хос жиҳатларини эътиборга олган ҳолда ва мустақил равишда белгиланади.

Агар корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари ишлаб чиқилмаган бўлса ва бу қоидаларни қонунда белгиланган тасдиқлаш тартиби бузилган ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланиши мумкин бўлган хатти-ҳаракатлар рўйхати ички меҳнат тартиби қоидаларида аниқ кўрсатилмаган бўлса, мазкур асосга кўра, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинишига Пленум қарорининг 34-бандига биноан йўл қўйилмайди

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлик учун барча ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи хатти-ҳаракатлар (масалан, узрли сабабларсиз ишга чиқмаслик; иш куни маст ҳолда иш жойида бўлиш ва ишга келиш, иш берувчининг мулкани ўғирлаш ва бошқалар) шу билан бир қаторда фақатгина баъзи тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи бир марта содир этилган ножўя хатти-ҳаракатлар ҳам (масалан, тижорат сири ошкор қилиниши, тарбиявий вазифаларни бажариши лозим бўлган шахс томонидан томонидан ахлоқан ножўя хатти-ҳаракат содир этилиши ва бошқалар) кўрсатилган бўлиши лозим.

Агар узрсиз сабабларга кўра ишга чиқмаётган (прогулга йўл қўйган) ходим меҳнат шартномасини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди бўйича бекор қилиш ҳақида буйруқ чиқарилган куни ишда (иш жойида) бўлмаса, у билан меҳнат муносабатлари ишга чиқмай қўйган биринчи кундан эътиборан бекор қилинади.

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ходим алкоғолли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келгани ёки иш жойида шу ҳолатда бўлгани учун Ўзбекистон

Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисми 4-бандига асосан, меҳнат шартномасини бекор қилиш назарда тутилган тақдирда, бу асос кўрсатилган ҳолатда фақат корхона ҳудудида пайдо бўлган ходимга нисбатан эмас, балки ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши лозим бўлган мазкур ҳолатда бошқа жойларда юрган ходимга нисбатан ҳам қўлланиши мумкин. Бундай вазиятда ходим ишдан четлатилгани ёки четланилмагани аҳамиятга эга эмас.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисми 3 ва 4-бандлари бўйича меҳнат муносабатларини бекор қилинишига интизомий жазо чораларини қўллаш (Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодекси 182-моддаси) учун белгиланган муддат ўтгач, йўл қўйилмайди (мазкур Пленум қарорининг 22-банди).

Ўриндошлик бўйича ишлаётган ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби Меҳнат кодексининг 100-моддасининг иккинчи қисми 5-бандида баён этилган. Ўриндошлик асосида ишлайдиганлар билан тузилган меҳнат шартномаси бошқа барча ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинадиган умумий асослар бўйича бекор қилинади. Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан меҳнат шартномаси Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига кўра, бошқа ўриндош бўлмаган, бу иш асосий иш жойи бўлган ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан бекор қилинади.

Мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари ва бош бухгалтер, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда, унинг вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисми 6-бандига биноан бекор қилиниши кўзда тутилган.

Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг бундай асоси фақат юқорида эслатилган шахсларга нисбатангина қўлланилиши мумкин. Бошқа барча ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаси, мулкдор алмашган тақдирда ҳам, ўз кучини йўқотмайди ва уларнинг розилигига кўра меҳнат

муносабатлари давом этаверади (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 98-моддаси 1-қисми).

Шуни алоҳида таъкидлаш жоизки, мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини корхона мулк ҳуқуқини олган кундан бошлаб уч ой мобайнида бекор қилишга йўл қўйилади. Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган вақти, узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлари бу муддатга киритилмайди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисми 7-бандига кўра иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги, яъни эркаклар 60 ёшга ҳамда аёллар 55 ёшга тўлганликлари ва бунда умумий асосларда ёшга доир давлат пенсиясини тайинлаш учун талаб этиладиган иш стажи мавжуд бўлиб, давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлгандагина йўл қўйилади. Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган даврида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно.

Амалдаги қонунчиликка мувофиқ, меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тартиби қуйидагилардан иборат бўлади:

биринчидан, меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан келишиб олиш;

иккинчидан, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ходимни огоҳлантириш;

учинчидан, қонунчиликда айрим тоифа ходимлар учун белгиланган кафолатларга риоя қилиш.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 101-моддасига биноан,

башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, бундай розиликни олмай туриб, меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сон қарорида таъкидланишича, низони тўғри ҳал этиш учун суд жамоа келишуви ёки шартномаси тузилган ёки тузилмаганини ва унда ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган ёки тутилмаганини аниқлаш лозим. Агар ходимнинг корхонадаги манфаатларини касаба уюмаси қўмитаси эмас, балки бошқа вакиллик органи ҳимоя қилаётган бўлса, бу органнинг сайланиш тартиби, унинг ваколатлари муддати ва миқдорий таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди.

Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги, унинг меҳнат таътилида бўлиши ва барча бошқа ҳолатлар бир ойлик муддатнинг узилишига сабаб бўлмаслиги сабабли, иш берувчи ана шу муддат ичида касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг, зарур ҳолларда эса маҳаллий меҳнат органининг (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 25, 246-моддалари) розилигини олиб, ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни қуйидаги муддатларда ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт:

1) меҳнат шартномаси технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-модда иккинчи қисмининг 1-банди), шунингдек ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги муносабати билан, қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат

пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлган тақдирда (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-модда иккинчи қисмининг 7-банди) бекор қилинганда камида икки ой олдин;

2) меҳнат шартномаси ходимнинг малакаси етарли бўлмагани ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди) камида икки ҳафта олдин.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан, огоҳлантириш унинг муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация билан алмаштирилиши ҳам мумкин. Агар тиббий ҳулосага биноан, муайян ишни бажариш ходимнинг соғлиғига тўғри келмаса, меҳнат шартномаси ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра бажарилаётган ишига нолайиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда, қонунда назарда тутилган огоҳлантириш қўлланилмайди. Бундай ҳолларда ходимга икки ҳафталик иш ҳақи миқдоридан компенсация тўланади (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 102-моддаси иккинчи қисми).

Муайян корхона мулкдори алмашгани туфайли корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинганда (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисми 6-банди), янги мулкдор уларни меҳнатга оид муносабатларнинг келгусида бекор қилиниши тўғрисида камида икки ой олдин ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши ёки шунга мутаносиб компенсация тўлаши шарт.

Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқни ана шундай ҳуқуққа эга бўлган мансабдор шахсина имзолаш ҳуқуқига эга. Огоҳлантиришда ходимнинг имзоси бўлмаган тақдирда ҳам иш берувчи ходимни белгиланган муддатда огоҳлантириш билан таништиргани, лекин ходим имзо қўйишдан бош торганлиги ҳақида ишонарли далиллар келтирилгандагина, суд ходим ўз вақтида меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақида огоҳлантирилган, деб топиши мумкин (мазкур Пленум

қарорининг 17-банди).

Меҳнат шартномаси ходим томонидан айбли хатти-ҳаракатлар содир этгани муносабати билан бекор қилинган ҳолларда (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисми 3 ва 4-бандлари), иш берувчи ходимни меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилиниши тўғрисида камида уч кун олдин хабардор қилиши ва унга мутаносиб равишда компенсация тўлаши шарт. Демак, ушбу асослар бўйича ходим билан меҳнат муносабатларини бекор қилишда у ёзма ёки оғзаки хабардор қилиниши ҳам мумкин. Огоҳлантириш муддати давомида ходимга бошқа иш қидириш учун иш ҳақи сақланган ҳолда, ҳафтада камида бир кун ишга чиқмаслик ҳуқуқи берилади. Бунда ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланади. Меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлар содир этгани сабабли, бу муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантиришни истисно этмайди. Бундай огоҳлантириш муддатига ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, шунингдек унинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажарган вақти қўшилмайди. Меҳнатга оид муносабатларнинг корхона тугатилгани натижасида бекор қилиниши бундан мустасно.

Иш берувчи ходимларни оммавий равишда озод этиш эҳтимоли ўз вақтида, аммо икки ой олдин тегишли касаба уюшмаси органи ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига ахборот тақдим этади ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган тегишли чора-тадбирларни амалга оширади. Бундан ташқари, иш берувчи камида икки ой олдин ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда, оммавий равишда ишдан озод қилиш тўғрисидаги маълумотларни маҳаллий меҳнат органига маълум қилиши шарт.

Қонунчиликда айрим тоифа ходимлар учун меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишда қуйидаги қўшимча кафолатлар белгиланган:

– 18 ёшга тўлмаган ходимлар билан (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 246-моддаси);

– ходимлар вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришда асосий ишидан озод этилмаган ходимлар билан (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 25-моддаси);

– ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларининг, шунингдек давлат грантлари бўйича таълим олган олий ўқув юрталарининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кирган битирувчилари билан меҳнат шартномаси у тузилган кундан эътиборан уч йиллик муддат ўтгунига қадар иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинганида иш берувчи бу ҳақда маҳаллий меҳнат органини хабардор қилиши шарт (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 247¹-моддаси);

– вакиллик органлари таркибига сайланган ходимларнинг сайлаб кўйиладиган лавозимидаги ваколоти тугагандан кейин икки йил давомида улар билан меҳнат шартномасини бекор қилишда маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олиш шарт.

Шунингдек, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномаси, уларни албатта жойлаштириш шarti билан (корхона тугатилган ҳолатлар бундан мустасно) бекор қилинади (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 237-моддаси).

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Акбаров А., Турдиев А. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунига шарҳлар. – Тошкент: Шарқ, 2000. – 259 б.

2. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Трудовое право. – Ростов на Дону: Феникс, 2002. – 356 б.

3. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Ўзбекистон Республикасида меҳнат шартномаси (контракти). – Тошкент: Иктисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2006. – 320 б.

4. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Ўзбекистон Республикасининг янги меҳнат қонунчилиги. – Тошкент: Адолат, 2010. – 320 б.
5. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Иш вақти ва дам олиш вақти. – Тошкент: Ўқитувчи, 2001. – 220 б.
6. Иноятов А.А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2009. – 353 б.
7. Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи: ўқув қўлланма. – Тошкент: Молия, 2009. – 250 б.
8. Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи: дарслик. – Тошкент: Молия, 2010. – 250 б.
9. Турсунов. Й., Усманова М. Меҳнат ҳуқуқи: ўқув қўлланма. – Тошкент: Молия, 2011. – 210 б.