



МУДДАЛИ МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШ: ТАРТИБ ВА ҚОИДАЛАР

Рахимберганава Бону Давлатназаровна

*Тошкент давлат юридик университети таянч докторанти Ўзбекистон,
Тошкент шаҳри*

Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари ва тартибини қонун ҳужжатларида аниқ кўрсатиб қўйилганлиги, бу масалада муаммолар мавжуд эмаслигидан далолат бермайди. Ваҳоланки, меҳнат шартномасини бекор қилишда иш берувчилар томонидан йўл қўйилётган бир қанча хато ва камчиликлар келгусида уларнинг обрўсига путур етишига ҳам сабаб бўлмоқда. Айниқса, бюджет ташкилотлари раҳбарлари томонидан ходимларни ғайриқонуний равишда ишдан бўшатилаётганлиги ҳолатларининг кўплаб учраётганлиги – фуқароларнинг давлат идораларига бўлган ишончини сўнишига ҳам олиб келиши мумкин.

Бундай муаммоли вазиятлар юзага келаётганлигига асосий сабаб – иш берувчилар ва уларнинг номидан иш юритаётган маъмурият ходимларнинг меҳнат қонунчилигидаги айрим нормалар мазмунини тўлиқ англаб етмаётганликларидандир. Шу сабабли ҳам амалдаги Меҳнат кодексини янги таҳрирда қабул қилиш муҳим масалага айланган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг [1] 97-100 ва 105-106 моддалари бевосита меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларига бағишланган бўлиб, ушбу асослардан бошқа асослар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш қонун билан таъқиқланади. Эътиборимизни қаратишимиз лозимки, меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 89-моддаси 4-қисми ҳамда 87-моддаси билан ҳам бекор қилиниши мумкин. Мазкур асосларни меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий асослари (97-моддаси)га киритилмаганлиги улар асосида меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин эмаслигини билдирмайди. Бу ҳам қонунчиликдаги кўз илғамас камчиликлардан биридир.

Бу борада Россия Федерациясининг Меҳнат кодексига аниқ норма келтирилганлигини кўришимиз мумкин. Хусусан, РФ Меҳнат кодексининг 77-моддасида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий асослари 11 тани ташкил қилади [2]. Булар қаторида меҳнат шартномасини ходимнинг янги шартлар асосида ишини давом эттиришни истамаслиги натижасида меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси ҳам мавжуд.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари ўз классификациясига эга бўлиб, олимлар томонидан ушбу классификация турлича талқин этилган. Жумладан, Ю.П. Орловскийнинг ёзишича: “Меҳнат шартномаси



турли асослар бўйича бекор қилинади. Уларнинг баъзилари иш берувчининг ташаббуси билан қўлланилса, бошқалари ходимнинг ташаббуси билан қўлланилади, учинчиси – учинчи шахслар ташаббуси билан амалга оширилади, тўртинчиси эса юқоридаги учта турга ҳам кирмайди” [3]. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари бундай классификация қилиш ноаниқликларга олиб келиши мумкин. Масалан, муддатли меҳнат шартномасини муддати тугаганлиги муносабати билан бекор қилиниши классификациянинг қайси турига киритилиши муаммо бўлиб қолиши мумкин.

Айтиб ўтиш жоизки, Меҳнат кодексининг 97-моддаси меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий асосларини назарда тутди ва ушбу асослар алоҳида нормаларда баён қилинган бўлиб, уларни қўйидагича гуруҳлаш мумкин: тарафларнинг ташаббусига кўра ёки келишуви асосида меҳнат шартномасини бекор қилиш, тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш ва маълум бир юридик фактларнинг юзага келиши натижасида меҳнат шартномасини бекор қилиниши (муддатнинг тугаши, корхона мулкдорининг алмашиши, ходимнинг вафоти муносабати билан).

Меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларини бундай классификация қилиш умумий асослардан келиб чиққан ҳолда амалга оширилиши мумкин. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларини гуруҳлаш мазкур асосларни амалиётда қўллашда юзага келаётган айрим масалаларга ечим беришга ёрдам бериши мумкин. Жумладан, меҳнат шартномасини бекор қилиш асосини қўллаш учун ҳам асослар бўлиши кераклигини унутмаслик лозим. Ушбу асослар юридик факт сифатида хизмат қилиши мумкин.

Меҳнат шартномасини бекор қилинишини қонуний деб эътироф этилиши учун умумий тарзда икки асосий шартга риоя қилиш талаб этилади:

а) меҳнат шартномасини бекор қилиш учун қонунда назарда тутилган асослардан биттасига эга бўлиш зарур;

б) меҳнат шартномасини бекор қилишда ходим ҳам, иш берувчи ҳам уни ушбу асосга биноан бекор қилишнинг белгиланган тартибида кўрсатилган барча талабларга риоя этиши шарт [4].

Муддатли меҳнат шартномасини – меҳнат қонунчилигининг назарий ва амалий жиҳатдан ҳам энг долзарб мавзуларидан бири. Меҳнат муносабатларининг ушбу соҳадаги ҳуқуқий тартибга солиниши кўп жиҳатдан иш берувчиларнинг ходимларга нисбатан ҳуқуқларини суиистеъмол қилишга ёрдам беради. Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида ҳам муддатли меҳнат шартномасининг аҳамияти ва роли юқори бўлиб, уни ҳуқуқий жиҳатларини ўрганиш ва таҳлил қилиш бугунги кундаги долзарб масалалардан биридир.



Меҳнат шартномалдарининг турлари ва уларнинг энг муҳим хусусиятлари, уларнинг ҳар бири бўйича меҳнат ҳуқуқий алоқаларни юз бериши, ўзгариши, бекор бўлишининг ўзига хос жиҳатлари Меҳнат кодексига назарда тутиб қўйилиши лозим ва бу ҳол ходимлар ҳуқуқлари кафолатлари ва ҳимоясининг яхшиланишига, низоли вазиятларни камайишига, корхона ва ташкилотларда қонунни бажарилирши билан боғлиқ қулай ҳуқуқий режим таркиб топишига ҳизмат қилади.

Иш берувчи ва ходим ўртасида тузиладиган меҳнат шартномасининг асосий шартларидан бири, албатта, унинг муддати ҳисобланади. Меҳнат шартномасининг муддати қоидага кўра чекланмайди ва тарафлар меҳнат шартномасини бекор қилиш истагини билдирмагунларига қадар амал қилаверади.

Маълумки, Меҳнат кодексининг 75-моддасига мувофиқ меҳнат шартномалари номуайян муддатга, беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга, муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.

Муайян ишни бажариш муддатига тузиладиган меҳнат шартномаларида одатда, келгусида бажариладиган ишнинг ҳажми олдиндан маълум бўлади ва тузилган меҳнат шартномаси иш бажарилганидан сўнг бекор қилинади. Мавсумий ишларга қабул қилиш чоғида ҳам муддатли меҳнат шартномаси тузилади ва мавсум муддати меҳнат шартномаси муддатига тенг келади [5]. Албатта, ишга мавсумий ходимлар қабул қилинаётганда мазкур мавсум даври учун улар билан муддатли меҳнат шартномаси тузилади. Яъни бундай шартнома муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилади. Бунда ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади, мазкур буйруқни чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос бўлади ва унда ходимнинг лавозими аниқ кўрсатилади.

Мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш учун тарафларнинг бирида меҳнат муносабатларини тугатиш борасидаги истаги (ташаббуси) яққол намоён бўлиши лозим. Одатда у ходимнинг ишдан бўшаши тўғрисидаги аризасини бериши ёки иш берувчининг меҳнат шартномасини тугатиш тўғрисидаги буйруғи (фармойиши)ни чиқариш йўли билан ифодаланади. Ҳар бир томон меҳнат шартномасининг муддати тугаши билан меҳнатга оид муносабатларни тугатишни талаб этиши мумкин. Меҳнатга оид муносабатлар амалда давом этаётган бўлса ва тарафлардан бирортаси унинг бекор қилинишини талаб этмаган ҳоллар бундан мустасно. Бу ҳолатда, меҳнат шартномаси номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади ва меҳнат шартномаси мазкур асос бўйича бекор қилинишига, ҳаттоки меҳнат шартномасининг бекор қилиниши бир кунга кечиккан ҳолларда ҳам ғайриқонуний ҳисобланади.

Россия Федерацияси қонунчилиги ва ишчиланинг бундай турдаги ишларга нисбатан фикри ҳақида сўз юритган Т.В. Сувалова, иш берувчилар кўп ҳолларда бутурдаги иш билан шуғулланишни ҳоҳлайдиган ишчиларни топишда муаммога дуч келишини таъкидлайди. Унинг айтишича, ходимлар ушбу иш муайян муддатдан кейин якунлангач, яна иш излашни хоҳламайдилар. Ходимларни доимий равишда жалб қилиш имкони йўқ бўлганда, шунингдек асосан қурилиш ва ишлаб чиқарилаётган маҳсулотни кенгайтириш мақсадида бу турдаги меҳнат шартномасидан кўплаб фойдаланишларини айтиб ўтган [6].

Меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати билан бекор қилишнинг қонунийлигини текширишда, иш берувчи бундай шартномани Меҳнат кодексининг 13-моддасида назарда тутилган муддатларни ҳисоблаш қоидаларини эътиборга олган ҳолда, меҳнат шартномасининг муддати тугаган кунда бекор қилиниши лозимлигига аҳамият бериш керак. Агар ходим Меҳнат кодексининг 105-моддаси бўйича ишдан бўшаш тўғрисида ариза ёзган бўлса, иш берувчи эса уни бўшатмаётган бўлса, зеро, шартноманинг муддати ўтган бўлса ҳам, у ҳолда ходим шартнома муддати тугаган куннинг кейинги кунидан бошлаб ишга чиқмаслик ҳуқуқига эга. Иш берувчи эса ходимга меҳнат дафтарчасини берган ҳолда ва якуний ҳисоб-китобни амалга оширган ҳолда уни Меҳнат кодексининг 105-моддасида назарда тутилган асослар бўйича бўшатиши шарт. Ушбу мажбуриятлар бажарилмаган тақдирда иш берувчи мажбурий прогул вақти учун иш ҳақи тўлаш ва зарарнинг бошқа турларини қоплашга мажбур бўлади.

Меҳнат шартномаси унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилиниши, ҳаттоки иш берувчи шартномани бекор қилиш тўғрисидаги талаб билан чиққан бўлса ҳам, бу ҳолатни иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатиш сифатида баҳолаш мумкин эмас, шу боис бу ерда меҳнат шартномасини бекор қилиш борасидаги алоҳида тартиб ва ходим учун қўшимча кафолатлар амал қилмайди. “Бу ерда шу ҳолат назарда тутиладики, шартнома муддати тугаши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимнинг розилиги талаб этилмайди, меҳнат шартномаси мазкур асос бўйича вақтинчалик меҳнатга қобилиятсизлик даврида ҳам бекор қилиниши мумкин” [7].

Хулоса қилиб айтиш мумкинки, муддатли меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби меҳнат ҳуқуқида алоҳида мавқега эга бўлган мавзулардан бири бўлиб, бу жараёнда амалиётда юзага келаётган айрим масалаларга назарий жиҳатдан жавоб топиб бўлмаяпти. Бу ушбу мавзунинг етарли даражада илмий жиҳатдан ўрганилмаганлигидан далолатдир.



ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ:

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й., 1-сонга илова; Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 10.02.2022 й., 03/22/752/0113-сон.
2. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
3. Долова А.З. Основания прекращения индивидуального трудового правоотношения как юридические факты. // Юридическое образование и наука, 2009. – №4.
4. Соколов Е.А. Меҳнат ва ҳуқуқ ёки корхоналар ходимлари ўз меҳнат ҳуқуқи ва кафолатларини қандай ҳимоя қилишлари керак: Аҳоли учун юридик қўлланма / Е.А. Соколов; масъул муҳаррир Ғ.Ю. Ҳамидов; таржимон Ҳ.М. Нишонов. – Т.: “Turon-Iqbol, 2009. – Б. 317.
5. Турсунов, Йўлдош Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига шарҳ (Илмий-амалий, моддалар бўйича шарҳлар). – Т.: “Адолат”, 2018 й. – Б. 210.
6. Т.В. Сувалова. Испытательный срок при срочном трудовом договоре. // Вестник университета № 2, 2017. – С. 143.
7. Х. Ёдгоров, Г. Зиганшина, Ш. Ахатова. Меҳнат ҳуқуқий муносабатларидан келиб чиқадиган низолар. Амалий қўлланма. Baktoria press. Тошкент. – 2016. – Б. 98.