

UDC: 349.222(045)(575.1)

MEHNAT SHARTNOMASINI TARAFLAR IXTIYORIGA BOG'LIQ BO'LMAGAN HOLATLAR BO'YICHA BEKOR QILISHGA OID MDH DAVLATLARI MEHNAT QONUNCHILIGINING QIYOSIY-HUQUQIY TAHLILI

Murodullayev Dostonjon Nigmatullo o'g'li,Toshkent davlat yuridik universiteti
mustaqil izlanuvchisi

ORCID: 0000-0001-7313-9706

e-mail: doston.murodullayev@mail.ru

Annotatsiya. Mazkur maqolada mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilishga oid MDH davlatlari mehnat qonunchiligi qiyosiy-huquqiy tahlil qilingan. MDH davlatlarining Mehnat kodekslarini ishlab chiqishda ularning iqtisodiyot modeliga e'tibor berilgan. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksini ishlab chiqishda ham O'zbekiston tomonidan tanlangan bosqichma-bosqich bozor iqtisodiyotiga o'tishning "o'zbek modeli"ning o'rni alohida ahamiyatga ega bo'lgan. MDH davlatlarining mehnat qonunchiligida xodimning yoki jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchining vafot etishi, shuningdek, sud tomonidan xodimning yoki jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchining vafot etgan yoki bedarak yo'qolgan deb topilishi mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilish mumkin. O'zbekiston Respublikasining amaldagi Mehnat kodeksiga ko'ra, faqatgina xodimning vafoti munosabati bilan mehnat shartnomasini ushbu asos bilan bekor qilish mumkin. Ayrim MDH davlatlarida lavozimga saylanmaslik (shu jumladan, tanlov asosida ham) mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilish asosi hisoblanadi. Yangi muddatga saylanmagani (tanlov bo'yicha o'tmagani) yoxud saylanishda (tanlovda) qatnashishni rad etgani munosabati bilan mehnat shartnomasi O'zbekiston Respublikasining amaldagi Mehnat kodeksining 97-moddasi oltinchi bandi bilan bekor qilinadi. Chunki ushbu holat mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy asoslaridan biri sanaladi.

Kalit so'zlar: Mehnat kodeksi, mehnat shartnomasi, taraflarning ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar, harbiy xizmat, ishga tiklash, lavozimga saylanmaslik, xodimning vafoti.

СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА СТРАН СНГ В ОТНОШЕНИИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН

Муродуллаев Достонжон Нигматулло угли,

самостоятельный соискатель

Ташкентского государственного юридического университета

Аннотация. В данной статье проводится сравнительно-правовой анализ трудового законодательства стран СНГ в части прекращения трудового договора в случаях, не зависящих от воли сторон. Отмечено, что при разработке трудовых кодексов стран СНГ отдельное внимание уделялось их экономической модели. В разработке Трудового кодекса

Республики Узбекистан особое значение имела роль избранной Узбекистаном «узбекской модели» поэтапного перехода к рыночной экономике. В трудовом законодательстве стран СНГ смерть работника или работодателя, являющегося физическим лицом, а равно признание судом работника или работодателя, являющегося физическим лицом, умершим или безвестно отсутствующим являются обстоятельствами, не зависящие от воли сторон заключенного трудового договора. Согласно действующему Трудовому кодексу Республики Узбекистан, трудовой договор может быть расторгнут на этом основании только в связи со смертью работника. В некоторых странах СНГ неизбрание на должность (в том числе по конкурсу) является основанием для прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. В связи с неизбранием на новый срок (непрохождением по конкурсу) либо отказом от участия в выборах (конкурсе) трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом шестым статьи 97 Трудового кодекса Республики Узбекистан, так как данная ситуация является одним из общих оснований для прекращения трудового договора.

Ключевые слова: Трудовой кодекс, трудовой договор, обстоятельства, не зависящие от воли сторон, военная служба, восстановление, не быть избранным на должность, смерть работника.

COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS OF THE LABOR LEGISLATION OF THE CIS STATES REGARDING THE TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT DUE TO CIRCUMSTANCES BEYOND THE CONTROL OF THE PARTIES

Murodullayev Dostonjon Nigmatullo ugli,
Independent Researcher,
Tashkent State University of Law

Abstract. This article provides a comparative legal analysis of the labor legislation of the CIS countries in terms of termination of employment contracts due to circumstances beyond the control of the parties. When developing the Labor Codes of the CIS countries, attention was paid to their economic model. In the development of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan, the role of the "Uzbek model" chosen by Uzbekistan for a phased transition to a market economy was of particular importance. In the labor legislation of the CIS countries, the death of an employee or employer who is an individual, as well as the recognition by the court of an employee or employer who is an individual, dead or missing, are circumstances beyond the control of the will of the parties regarding the conclusion of an employment contract. According to the current Labor Code of the Republic of Uzbekistan, an employment contract can be terminated on this basis only in connection with the death of an employee. In some CIS countries, non-election to a position (including by competition) is the basis for termination of an employment contract due to circumstances beyond the control of the parties. In connection with non-election for a new term (failure to pass through the competition) or refusal to participate in elections (competition), the employment contract is terminated in accordance with paragraph six of Article 97 of the current Labor Code of the Republic of Uzbekistan. Because this situation is one of the general grounds for the termination of the employment contract.

Keywords: Labor Code, employment contract, circumstances beyond the control of the parties, military service, recovery, non-election to position, the death of an employee

Kirish

Mamlakatimizda shu kunga qadar birinchi sohani isloh qilishdan oldin xorijiy mamlakatlarda shu soha qanday tartibga

solingani o'rganib kelingan bo'lib, ularning tajribasi va amaliyotini, shuningdek, qonunchiligini tahlil qilmasdan, yangi qonun hujjatlari, yangi dasturlar va boshqa shu kabi is-

lohotlar amalga oshirilishida asos bo'luvchi qoidalarni ishlab chiqish maqsadga muvofiq emas.

Shu sababli mehnat qonunchiligida ham islohotlar qilish, Mehnat kodeksi normalarini takomillashtirish uchun eng avvalo xorij tajribasiga tayanish maqsadga muvofiq.

Yuqoridagilarni e'tiborga olgan holda avvalo MDH davlatlari mehnat qonunchiligini tahlil qilish va O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi normalari bilan qiyoslash tadqiqot ishini yanada takomillashtirishga yordam beradi. MDH davlatlarining Mehnat kodekslarini ishlab chiqishda ularning iqtisodiyot modeliga e'tibor berilgan [1]. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksini ishlab chiqishda ham O'zbekiston tomonidan tanlangan bosqichma-bosqich bozor iqtisodiyotiga o'tishning "o'zbek modeli"ning o'rni alohida ahamiyatga ega bo'lgan.

E'tiborimizni jalb qiladigan asosiy masala shuki, MDH davlatlari ichida birinchilardan bo'lib mustaqil Mehnat kodeksini ishlab chiqqan davlat O'zbekiston hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 1995-yil 21-dekabrda qabul qilingan bo'lib, MDH davlatlari tomonidan qabul qilingan kodekslar uchun asos bo'lgan desak, mubolag'a emas. Ammo ayrim MDH davlatlarining Mehnat kodekslari birmuncha takomiliga yetkazib ishlab chiqilgan. Shu sababdan ushbu mamlakatlarning mehnat qonunchiligini o'rganish va tahlil qilish natijasida milliy qonunchiligimizni takomillashtirish uchun takliflar berish mumkin.

Xorijlik olimlardan J. Doroxina tomonidan Belarus va Qozog'iston Respublikalari [2], E. Kochkarova tomonidan AQSh va Qirg'iziston Respublikasi [3], V. Vasilyeva tomonidan Avstriya va Fransiya Respublikasida [4] mehnat shartnomasini bekor qilishni huquqiy tartibga solish tajribasi tahlil qilingan. Ushbu tadqiqotlarda mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilish instituti mehnat

shartnomasini bekor qilish asoslaridan biri sifatida o'rganilgan.

Shuningdek, milliy huquqshunos olimlardan Sh. Ismoilov tomonidan yangi Mehnat kodeksida mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari [5], M. Raximov tomonidan xodimlar huquqlarini himoya qilishda mehnat shartnomasi instituti [6], M. Karimjonov tomonidan intizomiy jazo sifatida mehnat shartnomasini bekor qilish [7], M. Xojabekov tomonidan G'arb davlatlarining mehnat qonunchiligi [8], A. Xaqberdiyev tomonidan xorijiy elchixona xodimi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish [9], N. Yusupov tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishda taraflarning moddiy javobgarligi masalasi [10], S. Shoislomova tomonidan rivojlangan davlatlar mehnat qonunchiligida masofadan turib ishlovchi xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish [11] masalalari qiyosiy-huquqiy tahlil qilingan.

O'zbekistonda mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilish masalalari va bu asosni qo'llashda yuzaga keladigan muammolar nazariy va amaliy jihatdan tahlil qilinmagan.

Material va metodlar

Tadqiqot jarayonida ikkita savolga javob berishga harakat qilindi: 1) MDH davlatlari mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilishning qanday asoslari belgilangan; 2) MDH davlatlari mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilishning alohida xususiyatlari mavjudmi?

Mazkur savollarga javob tariqasida mualliflik pozitsiyasi ishlab chiqilib, mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilishning bir qator muhim xususiyatlari alohida ta'kidlandi. Ushbu maqola xorijiy keng tarqalgan usullarni konseptual, nazariy, konstitutsiyaviy-huquqiy va amaliy tushunishga qaratilgan. Tadqiqotda ilmiy bilishning tahlil,

umumlashtirish, qiyosiy-huquqiy, tizimli-tuzilmaviy, formal-yuridik o'rganish usullaridan foydalanildi.

Tadqiqot natijalari

Taraflarning ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilishning tartibi MDH davlatlarining qonun va qonunosti hujjatlari bilan tartibga solingan bo'lsa-da, mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilish asoslarini Mehnat kodekslarida keltirilgan normalar asosida qiyoslash tadqiqotning asosiy maqsadiga to'g'ri keladi [12].

Ushbu qiyosiy-huquqiy tahlildan ko'zlangan maqsadga erishish uchun MDH davlatlarining kodifikatsiyalangan qonunlarini xronologik tarzda (qabul qilingan vaqtiga asosan) o'rganamiz: 1997-yil 15-mayda (2016-yil 23-iyulda yangi tahrirda) qabul qilingan Tojikiston Respublikasi Mehnat kodeksi, 1999-yil 26-iyulda qabul qilingan Belarus Respublikasi Mehnat kodeksi, 1999-yil 1-fevralda qabul qilingan Ozarbayjon Respublikasi Mehnat kodeksi, 2001-yil 30-dekabrda qabul qilingan Rossiya Federatsiyasining Mehnat kodeksi, 2003-yil 28-martda qabul qilingan Moldova Respublikasining Mehnat kodeksi va 2015-yil 23-noyabrda qabul qilingan Qozog'iston Respublikasining Mehnat kodeksi shular jumlasidandir.

Yuqoridagi davlatlarda 90-yillarda, ya'ni bir paytda mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi qonun va qonunosti hujjatlari qabul qilingani diqqatga sazovordir. Chunki ushbu davlatlarning oldingi mehnat qonunlari 1970-yillarda qabul qilingan edi va ularning barchasi 1971-yil 9-dekabrda qabul qilingan RSFSR Mehnat qonunlari kodeksiga asoslangan bo'lib, unifikatsiyalangan va bir xil shakl hamda tartibga ega bo'lgan [13].

MDH davlatlari tomonidan qabul qilingan hozirgi Mehnat kodekslari tuzilishi va mazmun jihatidan bir-biriga yaqin bo'lsa-da, ular o'rtasida tegishli farqlar ham mavjud. Buni I.Y. Kiselev ham ta'kidlaydi: "Qirg'izis-

ton, Ozarbayjon, Belarus, Tojikiston, Moldova, Ukrainaning Mehnat kodeksi, Qozog'iston Respublikasining mehnat to'g'risidagi qonuni, MDHning boshqa respublikalari va Rossiyaning Mehnat kodekslari ko'p umumiylikka ega, shu bilan birga, har birining mehnat munosabatlarini hal qilishda o'ziga xos xususiyatlari bor" [14].

O'zbekiston Respublikasi bilan MDH davlatlarining Mehnat kodeksidagi taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarini qiyosiy-huquqiy tahlil qiladigan bo'lsak, eng avvalo Tojikiston Respublikasi Mehnat kodeksidagi normalarni ilmiy jihatdan o'rganish tahlilning xronologik kechishiga zamin yaratadi.

Tojikiston Respublikasi Mehnat kodeksi tahlilini 39-moddaga to'xtalib o'tish bilan boshlash zarur [15]. Chunki ushbu moddada mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy asoslari o'z aksini topgan bo'lib, ular quyidagilardan iborat: taraflar kelishuvi bilan, xodim tashabbusi bilan, ish beruvchining tashabbusi bilan, muddatning tugashi bilan, taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish.

Mehnati shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda bekor qilish asoslari esa Tojikiston Mehnat kodeksining 48-moddasida ko'rsatilgan va ular:

- xodimning harbiy xizmatga chaqirilishi yoki o'tashi;
- vakolat muddatining tugashi;
- shu ishni ilgari bajarib kelgan xodimning ishga tiklanishi;
- sud hukmi qonuniy kuchga kirgan bo'lsa, unga asosan xodim yoki ish beruvchi – jismoniy shaxs ozodlikdan mahrum etish jazosiga hukm qilingan bo'lsa, sudning shaxsni muomalaga layoqatsiz yoki muomala layoqati cheklangan deb topish to'g'risidagi qarori mehnat munosabatlarini davom ettirishni istisno qilgan hollarda;
- xodim yoki ish beruvchi – jismoniy shaxs vafot etganligi, shuningdek, sud tomonidan

xodim yoki ish beruvchi – jismoniy shaxs vafot etgan deb e'lon qilingan yoki sud tomonidan bedarak yo'qolgan deb topilganligi munosabati bilan;

- ishga qabul qilishning belgilangan qoidalari buzilgan taqdirda;

- Tojikiston Respublikasining qonunchilik hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa hollarda.

Ushbu asoslar O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksidagi asoslar bilan bir xil bo'lsa-da, kamchiliklarga ham ega. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 106-moddasida taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari aniq belgilanibgina qolmay, ushbu asoslarni istisno qilishi mumkin bo'lgan holatlar ham yoritib berilgan. Ya'ni ishga qabul qilishda belgilangan qoidalarning buzilishi agar xodim tomonidan ishni davom ettirishga to'sqinlik qilsagina, u bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinadi. Tojikiston Mehnat kodeksida bu hol nazarda tutilmaganligi xodimlarning mehnat qilish huquqlarini cheklashi tabiiy hol.

Shu bilan birga, aytib o'tishimiz joizki, Tojikiston Mehnat kodeksida xodimning harbiy xizmatga chaqirilishi yoki harbiy xizmatni o'tashi u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga asos bo'ladi deyilgan. Bundan kelib chiqadiki, harbiy xizmatga chaqirilish bilan uni o'tash bevosita farqlanadi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida esa xodimning harbiy xizmatga chaqirilishiga asos sifatida keltirib o'tilgan. Muammo shundaki, harbiy xizmatga chaqirilgan har bir fuqaro harbiy xizmatni o'tamasligi ham mumkin.

Belarus Mehnat kodeksining 44-moddasi bevosita mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda bekor qilish asoslariga bag'ishlangan bo'lib, [16] unga ko'ra, quyidagi holatlarning mavjud bo'lishi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasining bekor bo'lishiga olib keladi, bular:

- 1) xodimni harbiy xizmatga chaqirish, xodimni muqobil xizmatga yuborish;

- 2) shu ishni ilgari bajarib kelgan xodimning ishga tiklanishi;

- 3) ishga qabul qilishning belgilangan qoidalarining buzilganligi;

- 4) lavozimga saylanmaslik (shu jumladan, tanlov asosida ham);

- 5) xodimni jazoga mahkum qiluvchi sud hukmining yoki davlat himoyasida bo'lgan bolalarni moddiy ta'minlash uchun davlat tomonidan qilingan xarajatlarni qoplash maqsadida xodimni ishga joylashtirish to'g'risidagi sud qarorining kuchga kirishi, agar bu xodimning o'z ishini davom ettirishga to'sqinlik qilsa;

- 6) xodimning vafoti, uning sud tomonidan bedarak yo'qolgan deb tan olinishi yoki vafot etgan deb e'lon qilinishi munosabati bilan, shuningdek, jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchi (ishga yollovchi)ning vafot etishi.

Ko'rinib turibdiki, Belarus Mehnat kodeksida ham berilgan asoslar o'ziga xos xususiyatlarga ega. Jumladan, ushbu davlat mehnat qonunchiligiga asosan, lavozimga saylanmaslik yoki tayinlanmaslik mehnat shartnomasini bekor qilishning taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan asosi hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida esa ushbu asos 97-moddada belgilangan bo'lib, mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy asoslaridan biridir. Demak, ushbu masalani tahlil qilish va amaldagi Mehnat kodeksidagi shunday holatlarni yanada chuqurroq o'rganish talab etiladi.

Shu bilan birga, Belarus Mehnat kodeksida xodimning faqatgina vafot etishi emas, balki uning sud tomonidan vafot etgan deb e'lon qilinishi ham, bedarak yo'qolgan deb topilishi ham u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelar ekan.

Shuningdek, agar ish beruvchi jismoniy shaxs bo'lsa ham uning vafot etishi xodimlar bilan mehnat munosabatlari tugatilishiga olib kelishi nazarda tutilgan. Ammo vorislik masalasi bo'lishi mumkinligi kodeksda aniqlashtirilmagan.

Ayrim xorijiy mamlakatlar (AQSh, Buyuk Britaniya, Ispaniya)da xodimning va ish beruvchining (agar u jismoniy shaxs bo'lsa) vafoti mehnat shartnomasining umumiy asoslarda bekor bo'lishiga sabab bo'ladi [17].

Ozarbayjon Mehnat kodeksida esa mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda bekor qilish asoslari 74-moddada o'z aksini topgan bo'lib [18], unga ko'ra mehnat shartnomasi taraflarning ixtiyori va xohishiga bog'liq bo'lmagan quyidagi hollarda bekor qilinadi:

1. Xodimning harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilishi.

2. Shu ishda (lavozimda) ilgari ishlagan xodimni ishga (lavozimga) tiklash to'g'risidagi sud qarorining kuchga kirishi munosabati bilan.

3. Xodimning uzluksiz olti oydan ortiq muddatgacha mehnat qilishga butunlay layoqatsiz bo'lib qolganligi sababli mehnat vazifalarini bajarish imkonining yo'qligi, agar qonunchilikda bundan uzoqroq muddat belgilangan bo'lmasa.

4. Xodimni transport vositasidan foydalanish huquqidan mahrum qilish, muayyan mansabni egallash yoki muayyan faoliyat bilan shug'ullanish huquqidan mahrum qilish, ma'lum muddatga ozodlikdan mahrum qilish yoki umrbod ozodlikdan mahrum qilish jazolariga mahkum qiluvchi sud hukmining kuchga kirishi.

5. Xodimning muomalaga layoqatsizligi kuchga kirgan sud qarori bilan tasdiqlanishi.

6. Xodimning vafot etishi, qonuniy kuchga kirgan sud qarori bilan uni bedarak yo'qolgan yoki vafot etgan deb e'lon qilish.

7. Agar ushbu tashkilotda ilgari ishlagan xodim muddatli harbiy xizmatdan zaxiradan bo'shatilishi munosabati bilan ilgarigi ishlagan ish joyini qaytarish huquqidan foydalansa.

8. Qonun hujjatlarida bunday faoliyat bilan shug'ullanishi taqiqlangan shaxs bilan pedagogik faoliyat uchun mehnat shartnomasini tuzish fakti aniqlanganda.

Ushbu moddaning ikkinchi qismida esa g'ayriqonuniy tarzda ishdan bo'shatilgan xodimni ishga tiklash masalasi va u sud qarori bilan ishga tiklanganda unga oldingi ish joyi (lavozimi) yoki shunga teng ish joyi (lavozimi) berilishi lozimligi qonuniy tarzda belgilab qo'yilgan. Bunda uning ish joyini band qilgan xodimni ishdan bo'shatishda unga beriladigan kafolatlar ushbu qismda yoritilgan.

Shuningdek, Ozarbayjon Mehnat kodeksidagi bu asoslar kengaytirilgan shaklga ega ekanligi ham diqqatga sazovor.

E'tiborimizni qaratadigan bo'lsak, xodimning mehnatga layoqatsiz bo'lib qolishi, muomala layoqatini yo'qotishi va, shu bilan birga, transport vositasidan foydalanish huquqidan mahrum bo'lishi ham u bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinishiga olib kelishi bevosita o'z aksini topgan. Bunda yuqoridagi holatlar yuzasidan tibbiy xulosa, shuningdek, sud qarori bo'lishi talab etiladi.

Ushbu davlatning qonunchiligida ham ijobiy jihatlari ko'p bo'lib, shu asosda O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini tegishli normalar bilan to'ldirish zarur ekanligini bildiradi.

Tadqiqot natijalari tahlili

Rossiya Federatsiyasining Mehnat kodeksida taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari boshqa MDH davlatlari mehnat qonunchiligidagi asoslardan ancha farq qiladi.

Jumladan, Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 83-moddasida taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari belgilangan [19]. Ular quyidagicha:

1) xodim harbiy xizmatga chaqirilishi yoki uning o'rnini bosuvchi muqobil fuqarolik xizmatiga yo'llanishi;

2) shu ishni ilgari bajarib kelgan xodimning davlat mehnat inspeksiyasi yoki sud qarori bilan ishga tiklanishi;

3) lavozimga tayinlanmaslik;

4) xodimning qonuniy kuchga kirgan sud qarori bilan ishini davom ettirishga to'sqinlik qiluvchi jazoga mahkum qilinishi;

5) federal qonunlar yoki Rossiya Federatsiyasining boshqa normativ-huquqiy hujjatlarida o'rnatilgan tartibda berilgan tibbiy xulosaga asosan xodimning to'liq mehnatga layoqatsiz deb topilishi;

6) xodimning yoki jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchining vafot etishi, shuningdek, sud tomonidan xodimning yoki jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchining vafot etgan yoki be-darak yo'qolgan deb topilishi;

7) mehnat munosabatlarini davom ettirishga to'sqinlik qiluvchi favqulodda holatlar (harbiy harakatlar, talafotlar, tabiiy ofatlar, katta halokatlar, epidemiya va boshqa favqulodda holatlar)ning yuzaga kelishi, agar ushbu holatlar Rossiya Federatsiyasi hukumati yoki boshqa tegishli davlat hokimiyati organi subyektlarining qarori bilan tasdiqlangan bo'lsa, shuningdek, ish beruvchi – jismoniy shaxs yoki yuridik shaxsning yagona ta'sis-chisi (ishtirokchisi) bo'lgan, bir vaqtning o'zida ushbu yuridik shaxsning yagona ijro etuvchi organi vakolatlariga ega bo'lgan ish beruvchining Rossiya Federatsiyasi Prezidenti tomonidan e'lon qilingan safarbarlik bo'yicha harbiy xizmatga chaqiruvi (agar bunday ish beruvchi harbiy safarbarlik xizmatini o'tash davrida boshqa shaxsga o'z huquqlarini amalga oshirish va ish beruvchi sifatida o'z vazifalarini bajarishga ruxsat bermagan bo'lsa);

8) xodimning mehnat shartnomasidan kelib chiqadigan majburiyatlarini bajarish imkoniyatini istisno qiladigan diskvalifikatsiya yoki boshqa ma'muriy jazo qo'llanishi;

9) federal qonunlar yoki Rossiya Federatsiyasining boshqa normativ-huquqiy hujjatlariga asosan, faoliyat muddati tugatilishi, faoliyat muddati ikki oydan ortiq muddatga to'xtatilishi yoki xodimning maxsus huquqdan (litsenziya, transport vositalarini boshqarish huquqi, qurol olib yurish huquqi, boshqa maxsus huquqlar) mahrum qilinishi,

agar bu xodimning mehnat shartnomasidan kelib chiqadigan majburiyatlarini bajarish imkoniyati yo'qolishiga olib kelsa;

10) davlat siriga kirish huquqining bekor bo'lishi, agar bajarilgan ish bunday kirishni talab qilsa;

11) xodimni ishga tiklash to'g'risidagi davlat mehnat inspeksiyasining qarori bekor bo'lishi (noqonuniy deb topilishi) yoki sud qarorining bekor bo'lishi;

12) ushbu kodeks yoki boshqa federal qonunda belgilangan tartibda xodimning mehnat shartnomasidan kelib chiqadigan majburiyatlarini bajarish imkoniyatini istisno qiladigan muayyan mehnat faoliyati bilan shug'ullanishining cheklanishi.

Ushbu moddada nazarda tutilgan 2-, 8-, 9-, 10-, 12-asoslar bilan mehnat shartnomasi agar xodimni ish beruvchida mavjud ishga, ya'ni xodim sog'lig'ining imkoniyatlaridan kelib chiqib bajarishi mumkin bo'lgan ishga, uning yozma roziligi bilan o'tkazishning imkoni bo'lmagan taqdirdagina bekor qilinadi. Shu sababli ish beruvchi xodimga o'zida mavjud bo'sh ish o'rinlarini taklif qilishi kerak.

Ta'kidlash joizki, Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksida ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilgani munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish tараflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari-ga kirmaydi, ushbu holat alohida asos sifatida Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksida belgilangan.

Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksi-ni-ning 84-moddasiga ko'ra, mehnat shartnoma-si kodeksda yoki boshqa Federal qonunlarda belgilangan qoidalar buzib tuzilgan bo'lsa, bekor qilinadi, agar ushbu qoidalarni bu-zish quyidagi holatlarni o'z ichiga olib, ishni davom ettirish imkoniyatini istisno qilsa:

- mehnat shartnomasi muayyan shaxs-ni-ning ma'lum bir lavozimda ishlashini yoki ma'lum bir faoliyat bilan shug'ullanishini cheklaydigan sud hukmini buzib tuzilgan bo'lsa;

- mehnat shartnomasi tibbiy xulosa asosida shaxsning sog'lig'iga to'g'ri kelmaydigan ishni bajarishni nazarda tutib tuzilgan bo'lsa;

- xodimning ta'lim olganlik to'g'risidagi hujjati yo'qligi, agar xodim tomonidan bajariladigan vazifa uchun federal qonun yoki boshqa normativ huquqiy hujjatlar tegishli mutaxassislikni talab qilsa;

- ma'muriy huquqbuzarlik to'g'risidagi ishlarni ko'rishga vakolatli sudya, organ, mansabdor shaxsning mehnat shartnomasi bo'yicha majburiyatlarini bajarishiga to'sqinlik qiladigan diskvalifikatsiya yoki boshqa ma'muriy jazo to'g'risidagi qarorini buzgan holda mehnat shartnomasini tuzish;

- ushbu kodeksda, boshqa federal qonunlarda belgilangan mehnat faoliyatining ayrim turlari bilan shug'ullanish uchun cheklovlarni buzgan holda mehnat shartnomasini tuzish;

- federal qonunda nazarda tutilgan boshqa holatlar.

Shuningdek, ushbu normaga ko'ra, agar xodimni uning yozma roziligi bilan ish beruvchida mavjud boshqa ishga o'tkazish imkoni bo'lmasagina, mehnat shartnomasi yuqorida keltirilgan asoslar bilan bekor qilinadi.

Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksidagi ushbu norma batafsil bayon qilingan bo'lib, xodimga qo'shimcha kafolatlar ham belgilab berilganini e'tirof etish lozim.

Ko'rinib turibdiki, Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksida belgilangan taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari aniq va izchillikda o'rnatilgan. Shuningdek, bunda xodim uchun berilgan kafolatlar alohida ahamiyatga ega.

Ta'kidlash joizki, ayrim Yevropa mamlakatlarida Rossiya Federatsiyasidan farqli ravishda mehnat shartnomasi bekor bo'lishiga olib keladigan favqulodda holatlarning yuz berishi fuqarolik huquqi bilan tartibga solinib, mazkur jarayonda xodim va ish beruvchi bir-biriga nisbatan hech qanday majburiyatga ega bo'lmaydilar. Xususan, Ispaniyada favqulodda vaziyatlar yuzaga keladigan

bo'lsa, Mehnat organining roziligini olmasdan turib mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi [14].

Moldova Respublikasi Mehnat kodeksi-ni o'rganish jarayonida ushbu davlat mehnat qonunchiligida "mehnati shartnomasi" tushunchasi emas, "yakka mehnat shartnomasi" tushunchasi (termini) qo'llanishini ko'rish mumkin [20]. Shu bilan birga, Moldova mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda bekor qilish asoslarining o'zgacha ahamiyatga ega ekanligini ko'rish mumkin.

Boshqa MDH davlatlaridan farqli ravishda xodim va ish beruvchining vafoti, ularning sud tomonidan vafot etgan yoki bedarak yo'qolgan deb tan olinishi, sud instansiyasi qarori bilan mehnat shartnomasining haqiqiy emas deb topilishi, mehnat shartnomasi asosida korxonada faoliyatini amalga oshirish uchun berilgan litsenziyaning vakolatli davlat organi tomonidan chaqirib olinishi, xodimning sud instansiyasi qarori asosida korxonada mehnat qilishini cheklaydigan jinoiy jazoga tortilishi, muddatli mehnat shartnomasi muddati tugashi, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan ishning bajarib bo'linishi, mavsumiy ishlar uchun mavsumning tugashi, davlat, mahalliy korxonalar, shu jumladan, davlat mablag'i asosida shakllantirilgan korxona rahbarlarining 65 yoshga to'lishi, mehnat munosabatlarini davom ettirishga to'sqinlik qiladigan belgilangan tartibda tasdiqlangan fors-major holatlarining mavjudligi, shuningdek, qonunda nazarda tutilgan boshqa holatlar mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda bekor qilish asoslari hisoblanadi (82-modda).

Ushbu davlatning mehnat qonunchiligida muddatli mehnat shartnomalari, biror ishni bajarish muddatiga tuzilgan mehnat shartnomalari va mavsumiy ishlar uchun tuzilgan mehnat shartnomalarining muddati tugashi ham taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari hisoblanishi o'ziga xoslikka ega

bo'lsa-da, ushbu turdagi shartnomalarni bunday asoslarga kiritish maqbul emas. Chunki bu holatda mehnat shartnomasini tuzayotganda taraflar mehnat shartnomasini bekor qilish vaqtini oldindan kelishib olgan bo'lishadi. Binobarin, taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holda mehnat shartnomasi bekor qilinganda esa, taraflarning kelishuvi ham, irodasi ham hech qanday rol o'ynamaydi.

E'tiborli jihati shundaki, Moldova Mehnat kodeksida mehnat shartnomasini tuzish qoidalariga rioya qilmaslik sifatida kodeksda belgilangan mehnat shartnomasini tuzish shartlariga rioya qilmaslik hollari nazarda tutilgan. Boshqa birorta MDH mamlakatida ushbu qoida ko'zga tashlanmaydi. Shu sababli Moldova mehnat qonunchiligini o'rganish va milliy qonunchilikni takomillashtirishda uning tajribasiga tayanish mumkin.

Qozog'iston Respublikasining Mehnat kodeksi normalarini tahlil qiladigan bo'lsak, eng avvalo, aytib o'tish joizki, Qozog'iston Mehnat kodeksiga shu yilga qadar ko'plab o'zgartirish va qo'shimchalar kiritilib, 2015-yil 23-noyabrda yangi tahrirda qabul qilingan va 2016-yil 1-yanvardan kuchga kirgan.

Qozog'iston Respublikasining Mehnat kodeksining 57-moddasiga ko'ra, quyidagi holatlar mehnat shartnomasining taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holda bekor bo'lishiga asos bo'ladi [21]:

- mahalliy ijro organlari tomonidan xorijiy ishchilarga ishga joylashish uchun berilgan ruxsatnomaning qaytarib olinishi;

- xodimni yoki ish beruvchi – jismoniy shaxsni jazoga mahkum qilgan sud hukmining kuchga kirishi, agar bu mehnat munosabatlarining davom ettirilishiga to'sqinlik qilsa;

- xodim yoki ish beruvchi – jismoniy shaxsning vafot etishi, sud tomonidan vafot etgan deb e'lon qilinishi yoki bedarak yo'qolgan deb topilishi;

- sud tomonidan xodimning muomalaga layoqatsiz deb topilishi yoki muomala layoqati cheklangan deb topilishi va buning nati-

jasida xodim mehnat munosabatlarini davom ettirish imkonini yo'qotsa;

- shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga tiklangan taqdirda;

- xodimning muddatli harbiy xizmatga, huquqni muhofaza qiluvchi organlar xizmatiga yoki boshqa maxsus davlat organlari xizmatiga chaqirilishi (kirishi), bunday holda bu haqda xodimda tegishli hujjat mavjud bo'lgan kundan e'tiboran uch kun ichida mehnat shartnomasi bekor qilinishi kerak.

Shuningdek, Qozog'iston Respublikasida ham mehnat shartnomasi uni tuzish qoidalari buzib tuzilgani shartnomani bekor qilishning alohida asosi sifatida kodeksning 60-moddasida belgilangan. Bunda qanday holatlar shartnoma tuzish qoidalarini buzish hisoblanishining ham ko'rsatilgani alohida ahamiyatga ega.

Xulosalar

Mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan hollarda bekor qilish uchinchi shaxslarning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishdir.

Huquqshunos S.Y. Filchakova esa o'zining ilmiy ishida uchinchi shaxs sifatida davlatni ham tushunish kerakligini aytadi, bunda davlat o'zining vakolatli organlari: harbiy komissariat, mehnat inspeksiyasi yoki sud orqali ishtirok etadi.

Bundan tashqari, 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'lmasligi mumkin. Masalan, xodim 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.

MDH davlatlari mehnat qonunchiligini tahlil qilish va O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi normalari bilan qiyoslash quyidagi xulosalarga kelish imkonini beradi:

Birinchidan, MDH davlatlarining mehnat qonunchiligida xodimning yoki jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchining vafot etishi, shuningdek, sud tomonidan xodimning yoki jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchining vafot etgan yoki bedarak yo'qolgan deb topilishi mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilish mumkin. O'zbekiston Respublikasining amaldagi Mehnat kodeksiga ko'ra, faqatgina xodimning vafoti munosabati bilan mehnat shartnomasini ushbu asos bilan bekor qilish mumkin. 2023-yil 30-aprelda kuchga kiradigan O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchi vafot etganda, shuningdek, jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchi sud tomonidan vafot et-

gan yoki bedarak yo'qolgan deb e'tirof etilganda mehnat shartnomasi bekor qilingan deb hisoblanishi aniq belgilab qo'yilgan.

Ikkinchidan, ayrim MDH davlatlarida lavozimga saylanmaslik (shu jumladan, tanlov asosida ham) mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilish asosi hisoblanadi. Yangi muddatga saylanmagani (tanlov bo'yicha o'tmagani) yoxud saylanishda (tanlovda) qatnashishni rad etgani munosabati bilan mehnat shartnomasi O'zbekiston Respublikasining amaldagi Mehnat kodeksining 97-moddasi oltinchi bandi bilan bekor qilinadi. Chunki ushbu holat mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy asoslaridan biri sanaladi.

REFERENCES

1. Fil'chakova S.Yu. Prekrashcheniye trudovogo dogovora po obstoyatel'stvam, ne zavisyashchim ot voli storon [Termination of an employment contract due to circumstances beyond the control of the parties]. PhD thesis. Moscow, 2003, p. 12.
2. Dorokhina J.Yu. Trudovoy dogovor po zakonodatelstvu Rossiyskoy Federatsii i otdelnykh gosudarstv-uchastnikov SNG: na primere Respubliki Belarus i Respubliki Kazakhstan [Employment contract under the legislation of the Russian Federation and individual CIS member states: on the example of the Republic of Belarus and the Republic of Kazakhstan]. PhD thesis. Moscow, 2009, p. 27.
3. Kochkarova E.A. Sravnitel'nyy analiz trudovogo dogovora po zakonodatelstvu o trude Kyrgyzskoy Respubliki i SShA [Comparative analysis of the employment contract under the labor legislation of the Kyrgyz Republic and the USA]. PhD thesis. Moscow, 2001, p. 24.
4. Vasilyeva V.I. Obshchaya kharakteristika trudovogo dogovora po zakonodatelstvu Rossii, Avstrii i Fransii [General characteristics of the employment contract under the laws of Russia, Austria and France]. PhD thesis. Moscow, 2006, p. 31.
5. Ismoilov Sh.A. New tendencies of liberalization of labor legislation of the Republic of Uzbekistan. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 2021, vol. 9 (12), pp. 582–589. Available at: <https://www.internationaljournals.co.in/index.php/giirj/article/view/746/>.
6. Aktamovich R.M. Some aspects employment law of Uzbekistan. *World Bulletin of Management and Law*, 2022, no. 15, pp. 116–118.
7. Karimjonov M. A disciplinary responsibility by the labor legislation of the Republic of Uzbekistan. *The American Journal of Political Science Law and Criminology*, 2021, vol. 3 (5), pp. 121–129.
8. Khozhabekov M. Analiz teorii dopolnitel'noy raboty po trudovomu zakonodatel'stvu zapadnykh stran [Analysis of the theory of additional work on the labor legislation of Western countries]. *Society and Innovation*, 2022, vol. 3.7/S, pp. 310–318.
9. Khakberdiev A. The process of termination an employment contract with an employee of a foreign embassy. *Science and Innovation*, 2022, no. 1 (C7), pp. 303–306.

10. Abdusalilovich Y.N. Legal regulation of working time in the Republic of Uzbekistan and their peculiarities. *JournalNX*, pp. 393–396.
11. Shoislomova S. Legal regulation of the disciplinary responsibility of the employee. *World Bulletin of Management and Law*, 2022, no. 15, pp. 119–124.
12. Murodullayev D. Znachenije mezhdunarodno-pravovykh standartov v oblasti okhrany truda [Importance of international legal standards in the field of labor protection]. *Review of Law Sciences*, 2020, no. 4, spec. iss., pp. 82–87.
13. Kiselev I.Ya. Sravnitelnoye i mezhdunarodnoye trudovoye pravo [Comparative and international labor law]. Moscow, 1999, pp. 370–371.
14. Kiselev I.Ya. Trudovoye pravo Rossii i zarubezhnykh stran [Labor law of Russia and foreign countries]. Moscow, EXMO, 2005, p. 353.
15. National Center for Legislation under the President of the Republic of Tajikistan. Available at: <http://ncz.tj/legislation/>.
16. National Legal Internet Portal of the Republic of Belarus. Available at: <https://pravo.by/>.
17. Hardly S., Butler M. European Employment Laws: a comparative guide. 3rd ed. Great Britain, Ltd by Short Run Press, 2016, pp. 113–142.
18. National Legal Internet Portal of the Republic of Azerbaijan. Available at: <https://republic.preslib.az/>.
19. Scientific Center for Legal Information under the Ministry of Justice of the Russian Federation. Available at: <http://www.scli.ru/>.
20. Official website Parliament of the Republic of Moldova. Available at: <https://www.parlament.md>.
21. Information and legal system of normative legal acts of the Republic of Kazakhstan. Available at: <https://adilet.zan.kz/>.

YURISPRUDENSIYA

HUQUQIY ILMIY-AMALIY JURNALI

6 / 2022

BOSH MUHARRIR:

Xodjayev Baxshillo Kamolovich

Ilmiy ishlar va innovatsiyalar bo'yicha prorektor,
y. f. d., dotsent

BOSH MUHARRIR O'RINBOSARI:

Ikrom Ergashev

Ilmiy boshqarma boshlig'i, yuridik fanlar bo'yicha
falsafa doktori, dotsent

Mas'ul muharrir: D. Xudoynazarov

Muharrirlar: Sh. Jahonov, Y. Mahmudov,
Y. Yarmolik, F. Muhammadiyeva, Sh. Yusupova

Musahhih: M. Patillayeva

Texnik muharrirlar: U. Sapayev, D. Rajapov

Tahririyat manzili:

100047. Toshkent shahar, Sayilgoh ko'chasi, 35.

Tel.: (0371) 233-66-36, 233-41-09.

Faks: (0371) 233-37-48.

veb-sayt: www.tsul.uz

E-mail: lawjournal@tsul.uz

E-mail: tn.tdyu@mail.ru

Obuna indeksi: 1387.

Jurnal 25.10.2022-yilda tipografiyaga topshirildi.

Qog'oz bichimi: A4. Shartli 20,92 b.t. Adadi: 100.

Buyurtma raqami: 169.

TDYU tipografiyasida chop etildi.