

Меҳнат шартномасини бекор қилиш

Режа:

- 1. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси ва унинг асослари таснифи*
- 2. Меҳнат шартномасининг ходим ташаббуси билан бекор қилиниши*
- 3. Меҳнат шартномасининг иш берувчи ташаббуси билан бекор қилиниши*
- 4. Меҳнат шартномасининг тарафлар хоҳишига боғлиқ бўлмаган ҳолатга кўра бекор қилиниши*
- 5. Меҳнат шартномаси бекор қилинишини расмийлаштириш ва ходим билан ҳисоб-китоб*
- 6. Ғайриқонуний равишда ишдан бўшатишган ёки бошқа ишга ўтказилган ходимлар ҳуқуқларининг ҳимоя қилиниши.*

Ишдан четлатиш

Меҳнат қонунлари меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги, касб тури ва иш жойини танлашнинг эркинлиги тамойилига асослангани ҳолда меҳнат муносабатларини бекор қилиш мумкинлигини ҳам назарда тутди. Меҳнат шартномасининг бекор бўлиши муайян юридик шарт-шароитлар юз бериши туфайли ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат ҳуқуқий алоқаларига барҳам берилишидан иборат.

Меҳнат муносабатларида ходимлар манфаатларини устивор равишда ҳимоя қилиш Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигининг бозор муносабатлари шароитидаги асосий хусусиятларидан саналади. Ана шунга мувофиқ равишда ходимлар истаган пайтларида, муддатли ёки муддатсизлигидан қатъи назар ҳар қандай меҳнат шартномасини ҳеч бир тўсқинликсиз бекор қилиш имкониятига эга бўлгани ҳолда иш берувчилар томонидан меҳнат шартномаси қонунда махсус назарда тутилган асослар мавжуд бўлганида ва белгилаб қўйилган тартибларга қатъий риоя этилгани ҳолдагина бекор қилиниши мумкин.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги 1963 йилги тавсиялари ва «Тадбиркор ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида»ги 1982 йил 22 июндаги Конвенцияда меҳнат шартномасини бекор қилинишига доир халқаро ҳуқуқий таомиллар белгилаб қўйилган¹.

Меҳнат қонунчилигидаги меҳнат шартномаси тарафлари бўлган ходим ва иш берувчининг хоҳишига боғлиқ бўлмаган тарзда, шартнома тарафи саналмайдиган шахслар талаби ёки аралашуви билан меҳнат шартнома муносабатларининг тўхталишига асослар назарда тутилган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 97-моддасида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қуйидаги асослари назарда тутилган:

1. Тарафларнинг келишувига кўра. Ушбу асосга биноан меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши мумкин;

¹ Қаранг: «Конвенции и рекомендации МОТ», том I и II, Международное Бюро Труда, Женева, 1991, стр. 1983.

2. Тарафлардан бирининг ташаббуси билан;
3. Муддатнинг тугаши билан;
4. Тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра;
5. Меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра;
6. Сайлов ёки танловдан ўтмаганлиги ёхуд сайлов ёки танловда иштирок этишни истамаганлиги туфайли.

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ҳам, муайян муддатга тузилган шартномаси ҳам исталган пайтда тарафлар келишувига кўра бекор қилиниши мумкин. Фақат суд ҳукми билан белгиланган ахлоқ тузатиш иши тарзидаги жиноий жазони ўтаётган, муқобил ҳарбий хизматни ўтаётган шахслар иш берувчи ва ходим келишуви асосида ишдан бўшатилишига йўл қўйилмайди. Чунки улар билан меҳнат муносабатининг ўрнатилишига ҳам, бекор қилинишига ҳам ваколатли давлат органларининг тегишли ҳужжатларигина асос бўлиши мумкин.

Корхона мулкдорининг алмашуви (корхонанинг давлат тасарруфидан чиқарилиши, сотиб юборилиши), қайта ташкил этилиши, қўшиб юборилиши, ажралиб чиқиши, бир идора бўйсунушидан бошқа идора бўйсунушига ўтказилиши каби ҳолатлар меҳнат шартномасини бекор бўлишига олиб келмайди ва у ходим хоҳиши билан давом эттирилиши мумкин. Мулкдорнинг алмашиши белгиланган тартибда корхона раҳбарини, унинг ўринбосарларини, бош бухгалтерни ишдан бўшатилишига олиб келиши мумкин (МК 100-моддасининг 6-банди).

Айрим давлат ва жамият вазифаларига сайлов ёки танлов асосида тайинлаш (давлат ҳокимияти, бошқарув органлари, фуқороларнинг ўзини-ўзи бошқариш органлари, жамоат органлари ва бошқалар) қонунларда назарда тутилган. Ушбу вазифаларда ишлаётган ходимларнинг сайлов ёки танлов натижалари билан белгиланган ваколат муддати тамом бўлиши янги сайлов ёки танлов ўтказилишини тақазо қилади. Ходим навбатдаги сайлов ёки танловда зарур миқдордаги овозни ололмай қолиши ёхуд унинг сайловда (танловда) иштирок этишни истамаслиги Меҳнат Кодексининг 97-моддаси 6-бандига мувофиқ ишдан бўшатилишига сабаб бўлиши мумкин.

Меҳнат шартномасида қонунда йўл қўйиладиган шартларгина меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси сифатида назарда тутилиши мумкин. Қонунга зид келадиган шартларни меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси сифатида шартномага киритилиши ҳақиқий ҳисобланмайди. Меҳнат шартномаси ходим ташаббуси билан исталган пайтда, асос кўрсатилмасдан бекор қилиниши мумкин, бунда меҳнат шартномасининг муддати ёки номуайян муддатга тузилганлигининг аҳамияти йўқ.

2-. Меҳнат шартномасининг ходим ташаббуси билан бекор қилиниши

Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш учун иш берувчини икки ҳафта олдин ёзма ариза тақдим этиш орқали хабардор қилиши, икки ҳафта ўтгач, ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса шу муддат ўтгач ходимни ишдан бўшатиш, у билан ҳисоб-китоб қилиши ва меҳнат дафтарчасини расмийлаштириб бериши шарт. Ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризаси унинг ҳуқуқий эркини, хоҳиш-истагини ифода этмоғи зарур ва иш берувчининг қистовида берилган ариза кейинчалик суд йўли билан ҳақиқий эмас деб топилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12 сонли “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракт)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида”ги қарорининг 15-бандида кўрсатилганидек:

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббусига кўра икки ҳафталик огоҳлантириш муддати тугагунга қадар ҳам иш берувчи билан ходимнинг келишувига кўра бекор қилиниши мумкин. Қонунда белгиланган ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати ўтмасдан ходимнинг розилигисиз меҳнат муносабатларини бекор қилиш ушбу меҳнат шартномасини тугатишни ғайриқонуний деб топишга ва ходимни аввалги ишига тиклаш ҳақидаги

талабини қаноатлантиришга асос бўлади. Ходимни огоҳлантириш муддати ўтмасдан ўзбошимчалик билан иш ташлаш у томонидан меҳнат мажбуриятларини бузиш деб баҳоланади.

Аризани бериш санаси уни иш берувчига (корхона бошлиғига, унинг муовинига, қабулхона котибига, кадрлар бўлимига, девонхонага ва б.) топширган кун ҳисобланади, огоҳлантириш муддати эса кейинги кундан бошланади. Огоҳлантириш муддатига календар бўйича барча кунлар киради. Огоҳлантириш муддатининг тугаши дам олиш куни ёки байрам (иш куни бўлмаган кунга) кунига тўғри келса, охириги иш куни ва шартноманинг бекор бўлиш куни бўлиб дам олишдан ёки байрамдан сўнгги биринчи кун ҳисобланади.

Қонунда белгиланган ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати тугагач, ходим ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса ходимга меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномаси бекор қилингани ҳақидаги буйруқдан нусха бериб, у билан ҳисоб-китоб қилишга мажбур, иш берувчи томонидан кечиктиришга, шунингдек, бошланган ишни тугатмагани, қарзи йўқлиги варақасини имзоламагани, ходимни моддий қийматларни топширмагани муносабати билан ҳам кечиктиришга йўл қўйилмайди.

Қонунда белгиланган ёки ходим ва иш берувчи келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати давомида ходим меҳнат шартномаси тугатилганлиги ҳақида буйруқ чиқарилганига қадар аризасини қайтариб олишга ҳақли. Ходимнинг ўрнига бошқа таклиф этилганлиги унга аризасини қайтариб олишни рад қилишга асос бўлмайди, чунки иш берувчи фақат аввалги ходим ўртасидаги меҳнат шартномасини бекор қилгандан кейингина бу иш (лавозим)га бошқа ходимни таклиф қилишга ҳақли.

Огоҳлантириш муддати ўтган бўлсада, меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризаси ўз кучини йўқотади ва бу аризага кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди. Ходим томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида берилган ариза тегишли ҳолатлар мавжуд бўлган ҳолда иш берувчини огоҳлантириш муддати ўтмасдан белгиланган

тартибга риоя қилган ҳолда умумий асосларда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

Агар ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризада у томонидан ишни давом эттиришнинг имконияти йўқлиги асослангандир (ўқув юртига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйилмаган лавозимга сайланиши ва ҳ.к.) бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак. МК 90-моддасининг 5-қисмида ишни давом эттира олмаслик ҳолатларининг тахминий рўйхати кўрсатилганлиги муносабати билан, суд низони кўришда бошқа ҳолатлар (тиббий ҳулосага кўра соғлигининг аҳволи муайян ишни бажаришга тўсқинлик қилиши, биринчи гуруҳ ногирони бўлган оила аъзосига қарашлилиги ва б.)ни эътиборга олиши мумкин².

Ходим ишдан бўшаш тўғрисидаги ўз аризасини иш берувчидан у ишдан бўшатиш ҳақида буйруқ чиқаргунига қадар истаган пайтда қайтариб олишга ёки уни бекор қилувчи бошқа ариза беришга ҳақли. Бундай ҳолда ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 104-моддасида айтилишича:

Муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилганлик учун тарафларнинг неустойка тўлаши ҳақидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкин, бунга кўра агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича (100-модда иккинчи қисмининг 1, 2, 5 ва 6-бандлари) иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, иш берувчи ходимга неустойка тўлайди, агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг ташаббуси билан (99-модда), шунингдек ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари) боғлиқ асослар бўйича бекор қилинган бўлса, ходим иш берувчига неустойка тўлайди. Агар меҳнат шартномасида неустойканинг миқдори белгилаб қўйилмаган бўлса, тарафлар уни тўлашдан озод этилади.

² Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленуми қарорлари тўплами. 1991-1998 й., икки жилдли, II жилд, Т., 1999, 66-69-бетлар.

Неустойканинг миқдори иш берувчи томонидан ходимнинг манфаатларини кўзлаб қилинган ҳаражатларга, ходим ишлаган давр ва бошқа ҳолатларга боғлиқ тарзда тафовут қилиш мумкин. Ходим тўлайдиган неустойка миқдори иш берувчи тўлайдиган неустойка миқдоридан ошиб кетиши мумкин эмас.

Агар меҳнат шартномаси Кодекснинг 99-моддаси бешинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда ходим ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, у неустойка тўлашдан озод этилади. Тарафлардан бири неустойка тўлашдан бош тортса, уни ундириш суд тартибида амалга оширилади.

Дастлабки синов шарти билан тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг хоҳиши билан синов муддати тамом бўлганга қадар иш берувчи уч кун аввал ёзма равишда огоҳлантирилгани ҳолда бекор қилиниши мумкин. Меҳнат шартномасини ходим ташаббусига кўра бекор қилишга оид юқорида баён этилган қоидалар сайлаб қўйиладиган лавозимларда ҳамда конкурс асосида эгаллаб турилган лавозимларда ишлаётган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларига ҳам тўла ҳажмда татбиқ этилади.

Меҳнат шартномасининг иш берувчи ташаббуси билан бекор қилиниши

Меҳнат қонунчилиги Халқаро Меҳнат Ташкилотининг «Тадбиркор ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида»ги Конвенцияси³ қоидаларига асосланган ҳолда меҳнат муносабатларида, шу жумладан бу муносабатларни бекор қилиш пайтида ходимлар ҳуқуқларини иш берувчининг ҳуқуқларидан устивор эканлиги тамойилига таяниб, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш, иш берувчи томонидан ходимларни ишдан бўшатиш масалаларида қатъий чеклашларни жорий этади. Бундай чеклашлар, энг аввало, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат

³ Қаранг: «Конвенции и рекомендации МОТ», икки жилдли, Халқаро Меҳнат Ташкилоти Бюроси, Женева, 1991 йил.

шартномасини бекор қилиш асослари рўйхати қатъий белгилаб қўйилганлиги, иккинчидан, иш берувчи ўз ташаббуси билан ходимни ишдан бўшатишдан аввал муайян тартиб-қоидаларга риоя қилиши, ходимларнинг айрим тоифалари учун ушбу масалада қонун билан белгилаб қўйилган қўшимча кафолатларни бериш лозим. Қонун кўрсатилмаган асос билан, белгилаб қўйилган тартибларга амал қилмасдан ёки тегишли кафолатларни таъминламасдан иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиниши ғайриқонуний хатти-ҳаракат деб топилиши, унга нисбатан ҳуқуқий санкциялар қўлланишига олиб келиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 100-моддаси 2-қисмида номуайян ёки муддатли меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилиш асослари санаб кўрсатилган бўлиб, бу асослар каторига қуйидагилар киради:

1) технологиядаги, меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил қилишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корxonанинг тугатилганлиги;

2) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиқ бўлиб қолиши;

3) ходим томонидан ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлик. Аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходимнинг интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа нормаив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга хилоф ножўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади;

4) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишлар рўйхати:

ички меҳнат тартиб-қоидаларида;

корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномасида;

айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланиладиган интизом ҳақидаги низом ва уставлар билан белгиланади.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тусга эга эканлиги ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолатда содир қилинган ножўя ҳаракатнинг оғир-енгиллиги ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатлар эътиборга олинган ҳолда ҳал этилади;

5) ўриндошлик тарзида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги;

б) мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтери билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги.

Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилда бўлган даврда меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустаснодир. Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг юқорида эслатилган 1998 йил 17 апрелдги 12-сонли қарориди: судларнинг эътибори иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимнинг огоҳлантирилганлиги (хабар қилингани), Меҳнат Кодексининг 102-моддасида белгиланган огоҳлантиришнинг муддатлари ва тартибига риоя этилган-этилмагани масаласини аниқлашга қаратилган.

Бунда иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт:

– ходимлар сони (штати), иш хусусиятларининг ўзгариши ёхуд корxonанинг тугатилганлиги (Меҳнат Кодексининг 100-моддаси 2-қисм, 1-банди), шунингдек, корхона эгасининг ўзгариши муносабати билан (Меҳнат Кодексининг 100-моддаси 2-қисми, 6-банди) корхона раҳбари, унинг

ўринбосарлари, бош бухгалтери билан меҳнат шартномаси бекор қилинганидан камида икки ой олдин:

– ходимнинг бажараётган ишига нолайиқлиги оқибатида (МК 100-моддасининг 2-қисми, 2-банди) меҳнат шартномасини бекор қилишда камида икки ҳафта олдин. Агар ходимни бажараётган ишига нолайиқлигига унинг соғлиги сабаб бўлиб, тиббий хулосага кўра бу мазкур ишни бажаришга тўсқинлик қилса, меҳнат шартномаси ходим оғоҳлантирилмасдан бекор қилинади, лекин оғоҳлантириш эвазига унга, албатта, икки ҳафталик пул компенсацияси тўланади.

Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида фақат меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳуқуқига эга мансабдор шахсгина оғоҳлантирилиши мумкинлигидан келиб чиқиб, судлар оғоҳлантириш тегишли мансабдор шахс томонидан имзоланганини аниқлаши керак. Оғоҳлантиришда ходимнинг имзоси бўлмаган тақдирда ҳам иш берувчи ходимнинг белгиланган муддатда оғоҳлантириш билан таништирилгани, лекин ходим имзо қўйишдан бош тортгани ҳақида ишонарли далиллар келтирса, суд ходимни ўз вақтида меҳнат шартномасининг бекор қилиниши бўйича оғоҳлантирилган деб топиш мумкин.

Иш берувчи оғоҳлантириш муддати давомида ходимга ҳафтада ўртача иш ҳақини сақлаган ҳолда бир кундан кам бўлмаган қўшимча бўш кун бериб, унга бошқа иш топишга имкон туғдиришга мажбур. Агар корхона жамоа шартномасида иш берувчининг ходимга оғоҳлантириш муддати давомида ҳафтасига қўшимча бир кундан ортиқ вақт иш топиш учун беришга мажбурлиги кўрсатилса, ходимнинг шунча кун бериш ҳақидаги жамоа шартномасида кўрсатилган талаби қаноатлантирилмоғи зарур.

МК 102-моддасининг 6-қисми корxonанинг тугатилиши муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор этилишидан ташқари ҳолларда ходимнинг фақат меҳнатга қобилиятсизлик вақти, шунингдек, давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажаришга кетган муддатлари ходимни оғоҳлантириш муддатига кирмаслигини кўзда тутгани сабабли ходимнинг ишда бўлмаган

бошқа барча муддатлар (иш ҳақи тўланадиган ва иш ҳақи сақланмайдиган таътиллarda бўлиши, отгулда юриши ва х.к.) меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича огоҳлантириш муддатига киради.

МК 100-моддаси 2-қисмининг 1,2-бандларига биноан, ходим билан иш берувчининг келишувига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимни огоҳлантириш унинг муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш ўрнига ходимга пул компенсациясини тўлаганлик меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимга бериладиган бошқа хил тўловларни (фойдаланмаган таътил учун компенсация тўлаш, дам олиш нафақаси, МКнинг 67-моддасига биноан ишга жойлашиш муддати ўртача иш ҳақи сақлаш ва б.) беришдан иш берувчининг озод қилмаслигига судларнинг эътибори қаратилади⁴.

Меҳнат шартномаси ходим меҳнат интизомини бузганлиги муносабати билан МКнинг 100-моддаси, 2-қисм 3 (меҳнат интизомини мунтазам бузиш) ва 4 (меҳнат интизомини кўпол тарзда бузиш) бандлари билан иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинишидан камида уч кун аввал ходимни ёзма равишда огоҳлантирилиши ёки муддат учун компенсация пули тўланиши лозим. Ходимни оғзаки равишда огоҳлантирган ҳолда ишдан бўшатиш ҳам қонунга хилоф ҳисобланмайди.

Меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббуси билан МКнинг 100-моддаси 2-қисм, 3-4-бандлари билан бекор қилиш ходимга қўлланиладиган интизомий жазо чораси бўлганлиги туфайли бундай асосларга кўра меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббуси билан МКнинг 182-моддасида кўзда тутилган муддатлар ўтмасдан бекор қилиниши мумкин (ножўя хатти-ҳаракат содир этганлигидан бошлаб 6 ой, маълум бўлган пайтдан бошлаб 1 ой ичида).

Жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, иш берувчининг ташаббусига кўра бу органнинг

⁴ Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленуми қарорлари тўплами. 1991-1998 й., икки жилдли, II жилд. Т., 1999, 70-бет.

розилигисиз МКнинг 101-моддасига мувофиқ меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Низони тўғри ҳал этиш учун суд жамоа келишуви ёки жамоа шартномаси тузилган ёки тузилмаганлигини ва шартномада ходимни ишдан бўшатиш учун касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган ёки тутилмаганлигини аниқлаши лозим. Бу ўринда жамоа шартномаси жамоа келишувига нисбатан ходимнинг аҳволи ёмонлашиши мумкин эмаслигини назарда тутиш керак. Агар тармоқ ёки ҳудудий жамоа келишувларида иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун касаба уюшмалари кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, бундай розилик жамоа шартномасида кўрсатилган ёки кўрсатилмаганлигидан қатъи назар олинishi шартдир.

Агар ходимларнинг корхонадаги манфаатларини касаба уюшмаси кўмитаси эмас, балки бошқа вакиллик органи ҳимоя қилаётган бўлса, бу органларнинг сайланиш тартиби, уларнинг ваколатлари муддати ва микдор таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди (МК 24-моддаси 1-қисм).

Ходим билан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра касаба уюшмаси ёки бошқа вакиллик органининг розилигисиз бекор қилингани аниқланса, суд меҳнат шартномасини бекор қилинганлигини ноқонуний деб топади ва ходимни ишга тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиради.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилиш пайтида касаба уюшмаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи), маҳаллий меҳнат органи, ҳокимият органидан олдиндан олинган розилик 1 ой давомида кучга эга бўлиб, бу муддат ўтгач, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин эмас. Аммо, бундай ҳол бошқа турдаги муддатлар ўтиб кетмаган бўлса иш берувчи ана

шундай розилик берилишини сўраб тегишли органга такроран мурожаат қилиш ҳуқуқидан маҳрум этмайди.

МКнинг 103-моддаси ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши сабабли меҳнат шартномасини бекор қилинишида ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ берувчи ҳолатларни мустаҳкамлашдан ташқари, бу ҳолатларни ҳисобга олиш лозим бўлган бирин кетинликни ўрнатишга ҳам судларнинг эътибори қаратилган. Биринчи навбатда, ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқга малакали ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимлар эгадирлар. Иккинчи навбатда, агар ходимларнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлса, МКнинг 103-моддаси 2-қисмида кўрсатилган ҳолатлар ҳисобга олиниши лозим. Бунда ушбу ҳолатларни МКнинг 103-моддасида қай тартибда кўрсатилишининг аҳамияти йўқ. Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда иккинчи навбатда ҳисобга олинадиган, кўп сонли ҳолатлар бўйича афзалликка эга бўлган ходим ишда қолдирилиши керак.

Учинчи навбатда, агар ходимларнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлса-ю, бир-бирларига нисбатан МКнинг 103-моддаси 2-қисмида белгиланган ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмаса, ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ тўғрисидаги масаласини ҳал этишда жамоа шартномасида кўрсатилган ҳолатлар ҳисобга олинади.

Ходим билан меҳнат муносабатларининг ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши сабабли бекор қилиниши ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ тўғрисидаги МКнинг 103-моддаси талабларига ҳилоф равишда амалга оширилганлиги аниқланса, суд меҳнат шартномасини бундай асослар билан бекор қилинишини ғайриқонуний деб топиб, ходимнинг аввалги ишига тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиради.

Ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгарганда иш берувчи бир турдаги касб ва лавозимлар доирасида ходимларни қайта жойлаштириш (қайта гуруҳлаш) ҳуқуқига эга бўлиб, лавозими штат жадвалидан чиқарилган юқорироқ малакали ходимни унинг розилиги билан бошқа бир турдаги

лавозимга ўтказиш ва бу лавозимни эгаллаб турган кам малакали ходим билан эса меҳнат шартномасини шу асосда бекор қилишга ҳақли эканлигини судлар назарда тутишлари лозим. Агар иш берувчи бу ҳуқуқдан фойдаланмаган бўлса, суд бундай қайта жойлаштиришнинг мақсадга мувофиқлиги хусусида масалани муҳокама этишга ҳақли эмас.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра Ўзбекистон Республикаси МКнинг 100-моддаси, 2-қисм, 2-бандига мувофиқ бекор қилиниши пайтида:

– ходим бажараётган иши (эгаллаб турган лавозими)га нолайиқ бўлиши, малакаси етарли бўлмаганлиги ва ходимнинг соғлиги ҳолатига кўра бўлиши мумкин;

– агар ходим у билан тузилган меҳнат шартномасига кўра, айнан бажариши шарт бўлган ишни уddалай олмаётган бўлсагина, нолайиқлиги бўйича у билан бўлган меҳнат муносабатларининг бекор қилинишига йўл қўйилади. Агар ходим унинг розилигисиз ишлаб чиқариш зарурати билан ёки иш тўхтаб қолганда иш берувчининг ташаббусига кўра вақтинча ўтказилган ишни уddалай олмаётган бўлса, у билан бўлган меҳнат шартномасини ишига нолайиқлиги бўйича бекор қилинишига йўл қўйилмайди, чунки ходим ўтказиладиган иш ўрни меҳнат шартномасида кўрсатилмаган;

– ходимнинг нолайиқлиги ходимнинг бажариши шарт бўлган, топширилган ишни уddалай олмаётганлигини гувоҳлантирувчи аниқ фактлар (текширув актлари, бевосита раҳбарлик қилувчининг билдириш хати, ҳисоботлар, аттестация ҳужжатлари ва ишнинг паст сифатлигини, яроқсиз маҳсулот чиқараётганини, иш ҳажмини ҳамда ишлаб чиқариш нормасини бажармаётганлигини ва ҳоказоларни тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар) билан, соғлиги ҳолатига кўра, нолайиқлиги булардан ташқари тиббий хулоса билан тасдиқланиши лозим;

– агар ходим унга топширилган ишни уddаласа, тиббий хулосага кўра соғлигининг ёмонлашуви, шунингдек, ногиронлик белгиланиши, меҳнат

шартномасини МКнинг 100-моддаси, 2-қисмининг 2-банди бўйича бекор қилиш учун етарли сабаб бўлиб ҳисобланмайди.

Ходим бажариши лозим бўлган ишни уйдлашдан қатъи назар агар тиббий хулосага кўра ушбу ишни бажариши тўғри келмаса ёки меҳнат жамоаси аъзолари ёхуд улар хизмат қиладиган фуқаролар учун хавф туғдирсагина, меҳнат шартномасининг соғлиги ҳолатига кўра бекор қилинишига йўл қўйилади.

Аттестация комиссиясининг хулосаси ходимнинг малакаси етарли эмаслигини тасдиқловчи далиллардан бири бўлиб, у иш юзасидан барча далиллар йиғиндиси асосида суд томонидан баҳоланади. Бунда судлар аттестацияни ўтказиш бўйича ўрнатилган тартибга риоя этилганини текширмоқлари керак.

Меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббуси билан МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ва 4-бандларига кўра бекор қилиниши пайтида қуйидагилар назарда тутилмоғи керак:

Интизомий жазолар ходимни унга юклатилган меҳнат мажбуриятларини ноўй ҳатти-ҳаракати туфайли бажармаслиги ёки тегишли тарзида бажармаслиги (ички тартиб қоидалари, мансаб йўриқномалари, низомлар, иш берувчининг қонуний буйруқлари, техник қоидаларни бузиш ва ҳ.к.) сабабли қўлланиши мумкин.

Бошқа ишга ғайриқонуний тарзда ўтказилган ходимнинг ишни бажаришдан, янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришдан бош тортиши, меҳнат тўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларга кўра, фақат ходимнинг розилиги билан ҳал қилинадиган (иш берувчининг ходимни меҳнат таътилидан чақириб олиши ёки таътилни бошқа муддатга ўтказиши, иш вақтидан ташқари ишларни бажариши, ҳомиладор аёллар ёки ўн тўрт ёшга тўлмаган фарзандлари (ўн олти ёшгача бўлган ногирон фарзандлари) бўлган аёллар тунда, дам олиш кунлари ишлаши, хизмат сафарига юборилиши, ногиронни тунда, дам олиш кунлари ва бошқа вақтларда ишлаш ҳақидаги иш берувчининг талабини бажаришдан бош тортиш ва бошқа

ҳолатлар меҳнат мажбуриятларини бузиш ҳисобланмайди ва интизомий жазо қўллаш учун асос бўлмайди.

Ўз меҳнат вазифаларини бузганлиги учун меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимларни ишга тиклаш ҳақидаги ишлар бўйича қонуний ва асосли ҳал қилув қарорлари чиқариш мақсадида қуйидагилар:

– меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлган меҳнат вазифаларини бузганлиги айнан нимадан иборатлиги ва у МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ва 4-бандлари бўйича меҳнат шартномаларини бекор қилиш учун асос бўла олиши мумкин ёки мумкин эмаслиги;

– меҳнат шартномасини бекор қилишда содир қилинган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлиги, уни содир қилиш ҳолатлари, ходимнинг аввалги иши ва хулқ-атвори иш берувчи томонидан ҳисобга олинган олинмаганлиги;

– иш берувчи томонидан интизомий жазолар бериш белгиланган муддатлар ва тартибларга риоя қилинган қилинмаганлигини аниқланиши зарур.

Суд ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланишини, жумладан, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ёки 4-бандлари бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиниши нафақат иш берувчи томонидан интизомий жазо чораси қўллаш муддати ва тартибларига риоя қилинмаган ҳолларда, балки ножўя хатти-ҳаракат ҳақиқатдан ҳам содир этилган, аммо меҳнат шартномасини бекор қилиш содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражаси, хатти-ҳаракат содир этилган ҳолатлар, ходимнинг олдинги хулқ-атвори ва уни ишга бўлган муносабати ҳисобга олинмаган ҳолда (МКнинг 184-моддаси 2-қисми) бекор қилинган деган хулосага келган тақдирда ҳам ғайриқонуний деб топишга ҳақли.

Судлар ҳар бир ножўя хатти-ҳаракатлар учун фақат бир интизомий жазо қўлланиши мумкинлигини ҳисобга олишлари зарур. Ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланиши унинг ўша хатти-ҳаракати учун иш берувчига етказилган зарар учун моддий жавобгарликка тортилишига ҳамда айбдорга нисбатан меҳнат қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган интизомий жазо ҳисобланмайдиган таъсир чораларини

(мукофотдан маҳрум этиш, йил иш якунига кўра бериладиган қўшимча рағбатлантириш тўловларидан маҳрум этиш ёки миқдорини камайтириш ва б.) қўллаш имкониятини истисно қилмайди.

Интизомий чоралар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар, МКнинг 182-маддаси) томонидан қўллаш ҳуқуқи берилганини инобатга олиб, низони тўғри ҳал этиш учун ходимга нисбатан жазо чораси ваколатли шахс (орган) томонидан қўлланганлигини аниқлаш лозимдир.

Ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланишидан олдин ундан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиб олиниши лозим. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши содир қилган ножўя хатти-ҳаракати учун унга нисбатан жазо қўлланишига тўсиқ бўла олмайди. Бунда судлар иш берувчи томонидан талаб қилинишига қарамай, ходим тушунтириш хати беришдан бош тортиш ҳолати ҳақиқатан ҳам бўлган-бўлмаганлигини аниқлашлари керак.

Ходимга нисбатан қўлланиладиган интизомий жазоларнинг, жумладан, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ёки 4-бандларига кўра, меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги масаласини муҳокама қилишда судлар иш берувчи томонидан интизомий жазо қўллаш учун белгиланган муддатларга амал қилинганини аниқлайдилар.

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

Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб жазо қўллаш белгиланган бир ойлик муддатни ҳисоблашда қуйидагиларни назарда тутиш лозим:

– ножўя хатти-ҳаракат ҳақида корхона раҳбарига, унинг ўринбосарига ёки таркибий бўлим раҳбарига ёхуд ходим бўйсунадиган бошқа раҳбарга у интизомий жазо бериш ҳуқуқига эга бўлиш-бўлмаслигидан қатъи назар маълум бўлган кун – бир ой муддат ҳисобланишининг бошланиш куни бўлиб ҳисобланади.

МКнинг 100-моддаси, 2-қисмининг 4-бандига кўра, ходим ўз вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига фақатгина бу ножўя хатти-ҳаракатлар:

– корхона раҳбарига нисбатан корхона мулкдори (ваколатли органи) билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномасида;

– интизом ҳақидаги низом ва уставлар тадбиқ этилувчи айрим тоифадаги ходимларга нисбатан – интизом ҳақидаги тегишли низом ва уставларда;

– бошқа барча ходимларга нисбатан корxonанинг ички меҳнат тартиб қоидаларида аниқ кўрсатиб ўтилган ҳолдагина йўл қўйилишига эътиборни қаратиш лозим.

МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги ҳақидаги низоларни кўришда:

– корxonанинг ички меҳнат тартиб қоидалари қонунда белгиланган тартибда (МКнинг 174-моддаси) тасдиқланган-тасдиқланмаганлигини;

– корхона мулкдори (ваколатли органи) корхона раҳбари билан ёзма меҳнат шартномаси тузган-тузмаганлигини;

– мазкур ходимга нисбатан интизом ҳақидаги низом ёки устав талаблари тадбиқ этилиш-этилмаслигини аниқлаши керак.

Агар корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари бўлмаса ёки бу қоидаларни қонунда белгиланган тасдиқлаш тартиби (МКнинг 174-моддаси) бузилган бўлса ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келишга мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланиши мумкин бўлган хатти-ҳаракатлар рўйхати ички меҳнат тартиб қоидаларида аниқ санаб ўтилмаган бўлса, МКнинг 100-

моддаси, 2-қисми, 4-бандига кўра ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Судларнинг эътибори корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузгани учун барча ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи хатти-ҳаракатлар (узрсиз сабабларга кўра ишга чиқмаслик – прогул; иш куни мобайнида бекорчилик қилиш, алкоголь, наркотик ёки токсинли моддадан фойдалангани учун маст ҳолда иш жойида бўлиш ва ишга келиш; иш берувчининг мулкани ўғирлаш ва б.) билан бир қаторда фақатгина баъзи тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи бир марта содир этилган ножўя хатти-ҳаракатлар ҳам (тижорат сирини ошкор қилиниши; бевосита пул ва товар қимматликлари билан муомала қилувчи ходим томонидан бу қимматликларнинг сақланиши таъминланмагани, уларнинг сақланишига хавф туғдирилгани ёки бу қимматликлар бўйича муомала қилиш қоидаларининг бузилиши, тарбиявий ишларни бажариши лозим бўлган шахс томонидан ахлоқан ножўя хатти-ҳаракат содир этилиши ва б.) кўрсатилган бўлиши мумкинлигига қаратилади.

Бинобарин, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига кўра тижорат сирини ошкор қилиш муносабати билан меҳнат шартномаси фақат тижорат сирини ташкил этувчи маълумотлар мансаб вазифасига асосан ишониб топширилган ходим билан ва фақатгина ушбу маълумотларнинг ошкор бўлишида айнан шу ходимнинг ҳақиқатда айбдорлигини тасдиқловчи ишонарли далиллар мавжуд бўлса бекор этилиши мумкин.

Пул ва товар қимматликлари сақланишини таъминламаганлик, уларнинг сақланишига хавф туғдирувчи ҳолатни юзага келтирган ёки бу қимматликлар бўйича муомала қилиш қоидаларини бузганлик учун меҳнат шартномаси ушбу асосларда фақат пул ва товар қимматликлари бўйича бевосита муомала қилувчи-қабул қилувчи, сақловчи, ташувчи, тарқатувчи ва бошқалар) ходимлар билангина бекор қилиниши мумкин.

Агар корхонанинг ички меҳнат тартиб-қоидаларидаги ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланадиган ножўя хатти-ҳаракатлар рўйхатида прогул учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин деб кўрсатилган бўлса, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига кўра бу хатти-ҳаракат учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига кўрсатилган қоидаларда ходимнинг иш жойида узрсиз сабабларга кўра қанча вақт бўлмаганлиги (тўла иш куни, уч соатдан ортиқ ва шу каби) прогул деб топилиши белгилаб қўйилган тақдирда йўл қўйилади.

Ходимнинг иш вақтида корхона ҳудудидан ёки унга берилган вазифани бажариши лозим бўлган объект ҳудудидан ташқарида бўлиши иш жойида бўлмаслик деб тушунилади. Шунга кўра, ишда ҳар қандай бўлмаслик эмас, балки фақатгина узрсиз сабаблар билан иш жойида бўлмаслик прогул деб ҳисобланиши мумкинлигини инобатга олиб, судлар ходимнинг иш жойида бўлмаганлигининг ҳақиқий сабабларини аниқлашлари лозим. Ишда узрли сабабларга кўра бўлмаган деб топса, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига кўра меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилади ва ходимнинг ишга тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантирилади.

МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-банди бўйича ходим иш жойида ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланган муддатда иш вақтида узрсиз сабабларга кўра бўлмаган ҳолларда ҳам прогулга йўл қўйганлиги сабабли меҳнат шартномасининг бекор қилинишига олиб келади.

Бундай ҳолларга:

– иш берувчининг рухсатсиз ўзбошимчалик билан таътилга кетиши ёхуд ўзбошимчалик билан дам олиш кунлари (отгул)дан фойдаланиш;

– иш берувчини огоҳлантирмасдан ишни ташлаб кетиш, ёки огоҳлантириш муддати тамом бўлмасдан ишни ташлаб кетиш кабилар киради.

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ишга алкоғолдан, наркотик ёхуд токсинли моддалардан фойдалангани туфайли маст ҳолда

келиши ёки иш жойида шу ҳолатда бўлгани учун МКнинг 100-моддаси, 2-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 бошқа жойларда қайд этилган ҳолатда юрган ходимга нисбатан ҳам қўлланилиши мумкин. Бунда ходим ишдан четлатилган ёки четлатилмаганлигининг аҳамиятга эга эмас.

Алкогол, наркотик ёхуд токсинлик моддалар истеъмол қилиш оқибатида юзага келувчи сархушлик ҳолати тиббий хулосага кўра, шунингдек, суд томонидан ҳуқуқий баҳоланиш лозим бўлган бошқа турдаги исбот-далиллар билан тасдиқланиши мумкин. Ўриндошлик асосида ишлайдиганлар билан меҳнат шартномаси барча ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилинадиган умумий асослардан ташқари МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 5-бандига биноан ҳам бекор қилиниши мумкин.

Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 5-бандига кўра бошқа ўриндош бўлмаган ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан бекор қилинишига фақат ўриндош ишида ишлаш учун қабул қилинаётган ходим учун бу иш асосий иш бўлган ҳолдагина йўл қўйилишини судлар назарда тутишлари керак.

Ўриндош билан меҳнат шартномаси юқорида кўрсатилган асосга кўра бекор қилинган, унинг ўрнига бошқа ўриндош ишга қабул қилинган ҳолда ёхуд бу ходимнинг эгаллаб келган лавозими (бажараётган иши) бўш қолиб кетса (вакант), МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 5-бандига биноан меҳнат муносабатларининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси 100-моддаси, 2-қисми, 6-бандига кўра корхона мулкдори алмашиниши сабабли корхона раҳбари, унинг ўринбосари ва бош бухгалтери билан тузилган меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббуси билан бекор қилиниши мумкин. Бунда янги мулкдор корхона раҳбарияти ишни самарали ташкил этишни удалай олмаяпти деб ҳисобласа, ундай ҳолда қонунда назарда тутилган кафолатларни (100-модда, 2-қисми, 1-

бандига кўра ишдан бўшатиш пайтидаги қўшимча кафолатлар) берган ҳолда ишдан бўшатиш мумкин.

Меҳнат шартномасининг тарафлар хоҳишига боғлиқ бўлмаган ҳолатга кўра бекор қилиниши

Меҳнат шартномаси тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган асослар билан ҳам, яъни шартнома томонларида уни бекор қилиш истаги бўлмагани ҳолда ваколатли давлат органи аралашуви ёки бошқа объектив хусусиятга эга бўлган ҳолатлар туфайли бекор қилиниши мумкин. Амалдаги меҳнат қонунчилиги бундай ҳолларда ҳам ходимларни ижтимоий ҳимоялаш, уларнинг айрим тоифаларига қўшимча кафолатлар беришга қаратилган ҳуқуқий чора-тадбирларни назарда тутди.

Ўзбекистон Республикаси МКнинг 106-моддасида меҳнат шартномаси кўйидаги ҳолларда тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар туфайли бекор қилиниши мумкинлигини назарда тутди:

- 1) ходим ҳарбий хизматга ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда;
- 2) шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда;
- 3) ходимни жазога маҳкум этган суднинг ҳукми қонуний кучга кирган тақдирда, башарти бунинг натижасида ходим ўз ишини давом эттириш имкониятидан маҳрум этилган бўлса, шунингдек ходим суднинг қарорига мувофиқ ихтисослаштирилган даволаш-прафилактика муассасасига йўлланган тақдирда;
- 4) ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган бузилишни бартараф этиш имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;
- 5) ходимнинг вафоти муносабати билан;
- 6) қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ўзбекистон Республикасининг «Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги ҳамда «Муқобил хизмат тўғрисида»ги 1992 йил 3

июлдаги Қонунларига мувофиқ⁵ муддатли ҳарбий ёки муқобил хизматни ўташ ёшига етган фуқаролар белгиланган тартибда ҳақиқий ҳарбий хизматга чақиртирилади.

«Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги Қонуннинг 15-моддаси, 2-бандида айтилишича: «Қорхоналар, муассасалар, ташкилотлар чақирилувчиларни чақириқ участкаларига ўз вақтида келишларини таъминлашлари шарт». Муддатли ҳарбий хизматга чақирилган ходим чақириқ қоғозида кўрсатилган кунгача ишдан бўшатилиши, у билан ҳисоб-китоб қилиниши ҳамда унга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланиши лозим бўлади.

Меҳнат Кодексининг 106-моддаси 2-бандига кўра шу ишни илгари бажариб келган ходимни ишга тикланиши туфайли унинг ўрнига олинган ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишликни назарда тутди.

Ғайриқонуний равишда ишдан бўшатишган ходимни суд ҳал қилув қарорига кўра ўз вазифасига тикланиши, асоссиз жиноий жавобгарликка тортилган фуқарони оқланиши каби ҳолларни юз бериши уларнинг ўрнига ишга олинган шахслар билан ушбу асосга кўра меҳнат шартномасининг бекор қилинишига сабаб бўлиши мумкин. Аммо бундай ҳолларда иш берувчи ходимни ишдан бўшатишдан аввал унинг ёши, саломатлиги аҳволини эътиборга олиб ва малакасига мос келувчи бошқа иш таклиф қилиши, бундай иш топилмагани ҳолда ёхуд ходим бошқа ишга ўтиб ишлашни рад этгани тақдирдагина уни ушбу асос билан ишдан бўшатиши мумкин ва унга белгиланган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади (МКнинг 109-моддаси).

МКнинг 106-моддаси 3-бандига биноан ходим содир этган жинояти учун суднинг ҳукмига кўра аввалги ишини давом эттириш имконини бермайдиган жазога маҳкум этилган бўлса (озодликдан маҳрум этиш, иш жойидан бошқа ерда ахлоқ тузатиш ишларини ўташ, муайян ҳуқуқлардан маҳрум этиш ва

⁵ Қаранг: Ўзбекистоннинг янги қонунлари, Т., «Адолат», 1993, № 6, 184-227-бетлар.

хоказо), бундай ҳол уни ушбу асос билан ишдан бўшатилишига сабаб бўлиши мумкин. Бунда суд ҳукмининг қонуний кучга кирганлиги ҳақидаги хабар иш берувчи ходимни ишдан бўшатишлик учун асос бўлиб хизмат қилади. Дастлабки тергов кетаётган пайтда ёки суд мажлиси давом этаётганида ушбу асос билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Шунингдек, суднинг айблов ҳукми билан ходимга тайинланган фаолиятига тўсқинлик қилмаса (масалан, жарима солиниши) ходим ушбу асос билан ишдан бўшатилишига йўл қўйилмайди.

Меҳнат Кодексининг 106-моддаси, 4-бандига кўра ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоида бузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса, меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорининг 43-бандида ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилиши саналувчи ҳолатларнинг қуйидаги тахминий рўйхати кўзда тутилган:

– суд ҳукмига кўра маълум мансабни эгаллаш ёки маълум фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилинганларни суд томонидан тайинланган вақт давомида ишга қабул қилиш;

– бир давлат корхонасида ўзаро яқин қариндош ёки қуда-анда бўлган шахсларни, башарти, улардан бири иккинчисига бевосита бўйсиниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бундай хизматчиларни ишга қабул қилиш (МКнинг 79-моддаси). Қариндошларнинг биргаликда хизмат қилишларини тақиқлаш ҳақидаги қоидалар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли иловада белгиланган (Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорлари, 1997 йил, 3-сон, 11-модда);

– қонунлар томонидан вояга етмаганлар ва аёлларни жалб қилиш тақиқланган ишларга қабул қилиш.

Меҳнат муносабатлари қайд этилган асосларга кўра бекор қилиниши билан боғлиқ низоларни кўраётиб судлар ишга қабул қилишда қандай аниқ бузилишга йўл қўйилгани ва бу меҳнат шартномасини бекор этишга асос бўла олиши мумкин ёки мумкин эмаслигини аниқламоғи зарур. Меҳнат шартномасини МКнинг 106-моддаси 4-банди бўйича бекор этилишига йўл қўйилиши мумкинлигини ёдда тутмоқ зарур бўлади.

Меҳнат шартномаси МКнинг 106-моддаси 6-бандига кўра бекор қилинишига, тегишли қонун ҳужжати меҳнат муносабатлари МКнинг 106-моддаси 1-5-бандларида санаб ўтилмаган меҳнат қатнашчилари ихтиёрига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлар бўйича бекор қилиниши мумкинлигини кўзда тутилган. Бундай ҳолатларга, хусусан, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом эттириши уларнинг соғлигига зиён қиладиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномаси ота-онаси, васийлар (ҳомийлар) ва ваколатли органлар (меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар, вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар) талабларига кўра бекор қилиниши (МКнинг 247-модда), муқобил хизмат ўтаётганлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш муқобил хизмат органлари талабига кўра бекор қилиниши киради.

Меҳнат шартномаси бекор қилинишини расмийлаштириш ва ходим билан ҳисоб-китоб

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби ва уни расмийлаштириш қоидалари Ўзбекистон Республикаси МКда белгилаб қўйилган бўлиб, унга амал қилиш иш берувчининг асосий бурчларидан саналади, ишдан бўшатилаётган ходимлар ҳуқуқлари ҳамда қонуний манфаатларини самарали ҳимоя этилишини таъминлайди. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар томонидан амалга оширилади ва

буйруқ билан расмийлаштирилади. Охирги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

Буйруқда меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари ушбу Кодекснинг 87, 89, 97, 100, 105, 106-моддалари таърифига ёки меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутувчи бошқа норматив ҳужжатлар таърифига тўла мувофиқ ҳолда ёзилиб, Кодекснинг ёхуд бошқа норматив ҳужжатларнинг тегишли моддалари (бандлари) кўрсатилиб кўйилади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан унинг касаллиги, ногиронлиги, ёшга доир пенсияга чиқиши, олий ёки ўрта махсус ўқув юрти ёхуд аспирантурага қабул қилиниши ва конун ҳужжатларига кўра муайян имтиёзлар ва афзалликлар бериладиган бошқа сабаблар туфайли бекор қилинганда, меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқда шу сабаблар кўрсатилади. Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқ нусхасини бериши шарт.

Меҳнат шартномаси бекор қилинган қуйидаги ҳолларда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади:

иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинганида (ходим ўзининг меҳнат вазифаларини бажармаганлиги сабабли шартноманинг бекор қилиниши бундан мустасно);

тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган, ушбу Кодекснинг 106-моддаси 1 ва 2-бандларида назарда тутилган ҳолатларга биноан. Меҳнат шартномаси ушбу Кодекснинг 106-моддаси 4-бандига биноан бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади, ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар ходимнинг айби билан бузилган (суднинг муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият тури билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш ҳақидаги ҳукмини яшириш, сохта ҳужжатлар тақдим этиш ва ҳоказо) ҳоллар бундан мустасно.

Ходим янги меҳнат шартлари асосида ишни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (89-модданинг тўртинчи қисми).

Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда ходимга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори ҳусусида низо бўлмаса:

1) меҳнат шартномаси бекор қилинган кунга қадар ишлаётган ходимга – меҳнат шартномаси бекор қилинган куни;

2) меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ишламаётган ходимга – у ҳисоб-китоб қилишни талаб этган куни тўланиши керак.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинганда унга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори ҳусусида низо бўлмаса:

1) қонун бўйича ёки шартномага мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлган ходимга – ишдан кетган кунининг эртасидан кечиктирмасдан тўланиши лозим;

2) меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантириш шарт бўлмаган ходимга – ишдан кетган куннинг эртасидан кечиктирилмасдан тўланиши лозим.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли ҳақнинг миқдори юзасидан низо чиққан тақдирда, ходимга шак-шубҳасиз тегадиган суммани иш берувчи ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.

Ишдан четлатиш

Меҳнат қонунчилиги меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан ўзбошимчалик билан бекор қилиниши ёки ўзгартирилиш ҳолларидан ходимлар ҳуқуқларини ҳимоялашнинг, уларни бузилган моддий ва маънавий

манфаатларини тиклашнинг халқаро андозаларга мос келувчи самарали воситаларини назарда тутди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 111-модда-сида айтилганидек:

Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ёки ғайриқонуний равишда ходим бошқа ишга ўтказилган ҳолларда, у иш берувчининг ўзи, суд ёки бошқа ваколатли орган томонидан аввалги ишига тикланиши лозим.

Низони кўриш вақтида иш берувчига меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки ходимни бошқа ишга ўтказишнинг асослилигини исботлаб бериш масъулияти юклатилади. Агар жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш масаласи касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб олиш назарда тутилган бўлса, бундай ҳолда суд касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилиги олинганлигини ҳам аниқлайди.

Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки ўзгартириш деганда икки ҳолат: а) қонунни очик-ойдин бузган ҳолда бекор қилиш; б) ишдан бўшатиш (бошқа ишга ўтказиш) юзасидан белгиланган тартиб қўпол бузилгани ҳолда ана шундай хатти-ҳаракатга иш берувчи томонидан йўл қўйилиши тушунилади.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорининг 51-бандига кўра қонунни очик-ойдин бузган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш деганда қуйидаги ҳолатлар назарда тутилади:

- қонунда кўрсатилмаган асослар бўйича;
- иш берувчи ташаббусига кўра касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларни бошқа вакиллик органи розилигисиз, агарда бундай розилик олиш лозимлиги жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида кўзда тутилган бўлса;

– иш берувчи ташаббусига кўра ўн саккизга тўлмаган шахслар билан, ишлаб чиқаришдан ажралмай таълим олаётган шахслар билан, ходимларнинг вакиллик органига сайланганлар ҳамда сайланиш муддати тугаганидан сўнг икки йил мобайнида маҳаллий меҳнат органини олдиндан розилигини олмаган ҳолда ишдан бўшатишларида;

– МКнинг 237-моддаси 1-қисмида кўрсатилган, яъни иш берувчига аёллар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўймайдиган ҳолатлар маълум бўлганда ишдан бўшатиш;

– иш берувчининг ташаббуси бўйича, корxonанинг тўлиқ тугатилиши холларидан ташқари, ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ёки унинг таътилда бўлган вақти давомида ишдан бўшатиш;

– МКнинг 84-моддаси 3-қисмида кўрсатилган ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки синов муддати белгиланмаса-да, ходимларнинг қониқарсиз синов натижасига кўра;

– МКнинг 100-моддаси 2-қисми 4-банди бўйича, корхонада ички меҳнат қоидалари тасдиқланмаган бўлганда, шунингдек, ходим қоидаларда белгиланмаган меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол бузганлиги учун;

– ходимнинг ташаббуси бўйича уни меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ёзган аризаси бўлмаганда шу асос билан ишдан бўшатиш;

– номуайян муддатга ишга қабул қилинган ходим билан меҳнат шартномасининг муддати ўтганлиги муносабати билан шартноманинг бекор қилиниши;

– иш берувчи томонидан қонунийлик шартлари ёки меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича белгиланган тартибни қўпол равишда бузилган бошқа холларда қабилар.

Ходимни бошқа ишга ўтказишда қонун очиқ-ойдин бузилган ҳолда амалга оширилган деб топилади, агар у:

– ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, агар жамоа шартномасида, у тузилмаган тақдирда иш берувчи билан қасаба уюшмаси қўмитаси ўртасида ёхуд ходимларнинг

бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда бундай бошқа ишга ўтказишларнинг амал қилиш муддатлари, шунингдек, ишлаб чиқариш зарурияти ҳолатлари белгиланмаган бўлса;

– ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, бошқа ишга ўтказиш агар бундай ўтказишларнинг амал қилиш муддати жамоа шартномасида белгиланган муддатлардан, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси кўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишув бўйича белгиланган муддатдан ортиқ бўлса;

– жамоа шартномасига киритилмаган ҳолларда ишлаб чиқариш зарурияти муносабати билан ходимнинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш, агар у иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишув бўйича ишлаб чиқариш зарурияти ҳоллари қаторига киритилган бўлмаса;

– иш берувчи томонидан бошқа ишга ўтказиш юзасидан белгиланган тартибларни қўпол равишда бузган бошқа ҳолларда амалга оширилган бўлса.

Ишга тикланганда иш берувчи зиммасига ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти юклатилади.

Зарарни қоплаш:

мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш шартлигидан (275-модда);

меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ёки ходим бошқа ишга ўтказилганлиги устидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатларнинг ўрнини қоплашдан (мутахассислардан маслаҳат олиш, иш юритиш учун харажатлар ва бошқалардан);

маънавий зарар учун компенсация тўлашдан иборатдир. Маънавий зарарнинг қопланиши лозим бўлган миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатига берилган баҳони ҳисобга олиб, суд томонидан белгиланади, лекин бу ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Ходимнинг илтимосига кўра суд ишга тиклаш ўрнига унинг фойдасига уч ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда қўшимча тарзда ҳақ тўлаш

мажбуриятини юклаши мумкин. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахслар ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар учун ушбу Кодекснинг 274-моддасида назарда тутилган тартибда моддий жавобгар бўладилар.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли «Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида»ги қарорнинг 13-бандида айтилишича:

Маънавий зарарнинг миқдорини белгилашда судлар жабрланувчининг унга етказилган маънавий зарарнинг оғирлигига берган субъектив баҳоси, шунингдек даъвогарга етказилган маънавий ва жисмоний азобларнинг даражасини кўрсатувчи объектив маълумотларни, тажовуз қилинган объектнинг ҳаёт учун муҳимлиги, фойдаси (ҳаёти, соғлиги, кадр-қиммати, шахсий эркинлиги, уй-жойининг дахлсизлиги, катта қимматликка эга бўлган мулклари ва бошқалар), ҳуқуқбузарликнинг оғирлиги ва оқибати (яқин қариндошларнинг ўлдирилиши, ногиронликка олиб келган тан жароҳати етказилиши, озодликдан маҳрум қилиш, ишдан ёки турар жойдан ва бошқалардан маҳрум қилиш), уялтирадиган нотўғри маълумотларнинг характери ва уларнинг қанчалик даражада (доирада) тарқатилганлиги, жабрланувчининг яшаш шароитлари, шахсий хусусиятлари (хизмати, оилавий, маиший, моддий томонлари, соғлигининг ҳолати, ёши ва бошқалар), зарар етказувчининг ва жабрланувчининг айби даражалари, зарар етказувчи шахснинг моддий аҳволи ва бошқа эътиборга молик ҳолатларни ҳисобга олишлари лозим.

Бундан келиб чиқиб, маънавий зарарни қоплаш миқдорини етказилган мулкӣ ва бошқа моддий зарарни ундириш даъво талабининг қопланиш ҳажмига қараб белгилаш мумкин эмас. Зарарни қоплаш миқдорини белгилашда адолатлилиқ ва оқилоналиқ талаблари инобатга олиниши лозим (ФКнинг 1022-моддаси)⁶.

⁶ «Қонун номи билан», Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Ахборотномаси. 2000 йил, 2-3-сон, 27-бет.

Ходим билан меҳнат шартномаси қонунга хилоф асосларда бекор қилинган ёки бу юзасидан ўрнатилган тартиб бузилишига йўл қўйилган бўлиб, аммо корхона тугатилиши оқибатида ходимни ишга тиклаш имконияти бўлмаган ҳолатда, суд меҳнат шартномасини бекор қилинишини нотўғри деб топиб, тугатиш комиссияси ёки корхонани тугатиш ҳақида қарор қилган органга, зарур ҳолларда эса ҳуқуқни қабул қилувчига мажбуран бўш юрган вақт (прогул) учун унга бир йилдан кўп бўлмаган муддатга иш ҳақи тўлаш мажбуриятини юклайди. Шу билан бирга суд ходим билан меҳнат шартномасини МКнинг 100-моддаси, 2-қисми 1-банди бўйича корхонанинг тугатилиши туфайли бекор қилинган деб топилади. Бундай ходим меҳнат шартномаси корхонанинг тугатилиши (МКнинг 67-моддаси) муносабати билан бериладиган қўшимча моддий ёрдам бериш кафолатидан фойдаланади.

Ходимни ишдан четлатиш, яъни қонунда назарда тутилган асослар юз берганда ходимни меҳнат вазифаларини бажаришдан четлатиб қўйиш иш берувчи томонидан ёки ваколатли давлат органлари қарорлари асосида амалга оширилиши мумкин.

Жумладан, МКнинг 113-моддасида айтилишича:

Ходимни ишдан четлаштиришга, қонунда назарда тутилган ҳоллардан ташқари йўл қўйилмайди.

Алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келган ходим шу куни (сменада) ишга қўйилмайди.

Ходим мажбурий тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товлаган ёки ўтказилган текширишлар натижаси бўйича тиббий комиссия тавсияларини бажармаган тақдирда, иш берувчи уни ишга қўймасликка ҳақлидир.

Ўзбекистон Республикаси Жиноят процессуал Кодексининг 255-моддасига кўра: «Башарти айбланувчи, судланувчи ўз иш жойида қолса, у жиноят иши бўйича ҳақиқатни аниқлашга, жиноят оқибатида етказилган зарарни қоплашга тўсқинлик қилади ёки жиноий фаолиятини давом эттиради деб

хисоблашга етарли асослар бўлса, суриштирувчи, терговчи, прокурор, суд уни лавозимдан четлаштириш ҳақида қарор ёки ажрим чиқаришга ҳақли»⁷.

Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 3 июлдаги «Давлат санитария назорати тўғрисида»ги Қонуни 27-моддаси 3-бандида айтилишича, санитария назоратини амалга оширувчи мансабдор шахс:

қайси идорага қарашли бўлишидан ва мулкчилик шаклларидан қатъи назар корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, бирлашмаларнинг раҳбарларидан ва алоҳида шахслардан;

санитария нормаларини, қоидаларини, эпидемияга қарши тартиботни мунтазам суръатда бажармаётган ва ишлаб чиқаришнинг ҳамда бажарилаётган ишларнинг хусусиятларини ҳисобга олиб, юқумли, паразитлар касалликларни тарқатиш хавфини туғдирадиган шахсларни ишдан четлаштиришни талаб қилишга ҳақли⁸.

Ходимларни ишдан четлатишнинг бошқа асослари ҳам қонун ҳужжатларида назарда тутилган бўлиши мумкин. Ходимни ишдан четлатилишига асос бўлган ҳолат бартараф этилиши билан у ўз вазифасини бажаришга киришади ва унга иш ҳақи тўлаш давом этади.

Ходим иш берувчининг айби билан ғайриқонуний равишда ишдан четлаштирилган ҳолларда ходимга иш берувчи томонидан етказилган барча моддий ва маънавий зарар меҳнат қонунчилигида белгиланган тартиб ҳамда миқдорларда қоплаб берилади.

Ходим суриштирув, тергов, прокуратура ёхуд суд органи томонидан, санитария назорати ёки бошқа давлат органи томонидан ғайриқонуний тарзда ишдан четлаштирилиши туфайли унга етказилган моддий ва маънавий зарар амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ тегишли орган ҳисобидан тўла ҳажмда қоплаб берилади⁹.

⁷ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Жиноят процессуал Кодекси, Т., «Адолат», 1999.

⁸ Қаранг: Ўзбекистоннинг янги қонунлари, Т., «Адолат», 6-сон, 118-бет.

⁹ Қаралсин: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2002 йил 12 январ 1095-сон билан рўйхатга олинган «Давлат органлари ва уларнинг мансабдор шахслари ғайриқонуний хатти-ҳаракатлари туфайли фуқароларга ва юридик шахсларга етказилган зарар учун давлат бюджетидан пул тўловларини амалга оширилиши тўғрисидаги йўриқнома».