XODIMNING MEHNAT MAJBURIYATLARINI MUNTAZAM RAVISHDA BUZGANLIGI SABABLI MEHNAT SHARTNOMASINI BEKOR QILISHNING HUQUQIY MEXANIZMI

Xamidova Nigina Hakimjon qizi
Toshkent davlat yuridik universiteti magistranti
e-mail: niginakhakimjanovna@gmail.com

Annotatsiya: *Ushbu maqolada O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi doirasida xodimning mehnat majburiyatlarini muntazam buzganligi asosida mehnat shartnomasini bekor qilishning huquqiy mexanizmi ilmiy-nazariy va amaliy jihatdan tahlil etiladi. Ish beruvchining xodimni intizomiy jazo choralarini qo‘llash, ogohlantirishlar berish va mehnat shartnomasini xizmat majburiyatlarining tizimli ravishda bajarilmasligi sababli bekor qilish tartibi ko‘rib chiqiladi. Tadqiqotda amaldagi normativ-huquqiy hujjatlar tahlili amalga oshirilib, xodim va ish beruvchi manfaatlarini muvozanatda saqlash masalalari o‘rganilgan. Amaliy sud tajribasi tahlili asosida qonunchilikni takomillashtirishga doir tavsiyalar ishlab chiqilgan.*

Kalit so‘zlar: *mehnat shartnomasi, intizomiy jazo, majburiyatlar buzilishi, ish beruvchi, xodim, bekor qilish, huquqiy mexanizm, mehnat nizosi, ogohlantirishlar, sud amaliyoti.*

KIRISH

Xodim va ish beruvchi orasidagi yakka tartibdagi mehnat munosabatlari ular o‘rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi asosida vujudga keladi. Mehnat shartnomasi taraflarning huquq va majburiyatlarini belgilab beradi. Mehnat munosabatlari mehnat qonunchiligiga muvofiq taraflardan birining xohishi yoki taraflarga bog‘liq bo‘lmagan vaziyatlar sababli bekor qilinishi mumkin. Xodim o‘z tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish istagini bildirsa,

qonunchilik hech qanday sabablarni talab qilmaydi. Lekin ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinayotganda, bekor qilish sabablari asoslangan bo‘lishi lozim. Mehnat huquqining muhim institutlaridan biri bo‘lgan mehnat shartnomasini bekor qilish masalasi korxona va tashkilotlarda mehnat munosabatlarining barqarorligini ta’minlash nuqtayi nazaridan alohida ahamiyat kasb etadi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish beruvchilar nafaqat iqtisodiy samaradorlikni oshirishga, balki mehnat intizomini mustahkamlashga ham ehtiyoj sezishadi. Xodimning mehnat majburiyatlarini muntazam buzishi esa nafaqat tashkilot samaradorligiga salbiy ta’sir qiladi, balki mehnat jamoasidagi munosabatlarga ham putur yetkazadi.

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi xodimning intizom qoidalarini muntazam ravishda buzishi uchun mehnat shartnomasini bekor qilish imkoniyatini nazarda tutadi. Biroq amaliyotda bu mexanizm ko‘pincha noto‘g‘ri qo‘llaniladi yoki protsessual talablarning buzilishi natijasida sudlar tomonidan bekor qilinadi. Ushbu holat mavzuning dolzarbligini belgilaydi va uni ilmiy jihatdan chuqur o‘rganishni taqozo etadi.

ASOSIY QISM

Mehnat majburiyatlarini muntazam buzishning huquqiy ta’rifi va belgilari

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 161-moddasiga ko‘ra, ish beruvchi xodim bilan mehnat shartnomasini xodimning o‘z mehnat majburiyatlarini muntazam ravishda buzganligi. Avval mehnat majburiyatlarini buzganligi uchun xodim intizomiy yoki moddiy javobgarlikka tortilgan yoxud unga nisbatan mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan ta’sir choralari qo‘llanilgan kundan e’tiboran bir yil ichida xodim tomonidan takroran intizomiy nojo‘ya harakat sodir etilganligi mehnat majburiyatlarini muntazam ravishda buzishdir [1].

Ushbu asosning qonuniy kuchga kirishi uchun quyidagi **yuridik belgilar** bir vaqtda mavjud bo‘lishi shart:

1. **Avvalgi jazo:** Xodim muqaddam intizomiy jazo chorasiga (hayfsan yoki jarima) tortilgan bo‘lishi kerak.

2. **Amal qilish muddati:** Yangi qoidabuzarlik sodir etilgan paytda avvalgi jazoning amal qilish muddati (Mehnat Kodeksi 315-moddasiga ko‘ra, bir yil) tugamagan bo‘lishi lozim.

3. **Yangi aybli harakat:** Xodim avvalgi jazodan so‘ng yana qaytadan mehnat intizomini buzgan bo‘lishi kerak.

Huquq nazariyasida “muntazam buzish” tushunchasi ikki yoki undan ortiq takroriy huquqbuzarlikni anglatadi. M.Y.Gasanovning ta’rificha, muntazamlik - bu intizomiy retsidiv bo‘lib, u xodimning o‘z xatti-harakatlarini tuzatishga intilmayotganligini va ish beruvchi tomonidan qo‘llanilgan avvalgi tarbiyaviy choralar samarsiz ekanligini isbotlovchi huquqiy holatdir [2]. Sud amaliyoti tahlili shuni ko‘rsatadiki, takroriylik mezonini aniqlashda sudlar ko‘pincha quyidagi omillarni hisobga oladi: buzilishlarning bir turga mansubmi yoki turli xarakter kasb etadimi; intizomiy jazolarni qo‘llashda muddatlarga amal qilinganmi; intizomiy jazolar bekor qilingan yoki bekor qilinmaganmi; xodimga buzilishlar haqida tegishli tartibda xabardor qilinganmi. Ushbu mezonlarning to‘liq hisobga olinmasligi mehnat nizolarida ish beruvchining pozitsiyasini zaiflashtirib, sud qarori xodimning foydasiga qabul qilinishiga sabab bo‘ladi [3].

Intizomiy jazo qo‘llash tartibi va protsessual talablar

Mehnat shartnomasini xodimning mehnat majburiyatlarini muntazam buzganligi asosida bekor qilish uchun ish beruvchi qonunda belgilangan protsessual tartibga qat’iy rioya qilgan holda amalga oshirishi kerak. Bu tartib bir necha bosqichdan iborat bo‘lib, ularning har biri huquqiy ahamiyatga ega.

Birinchi bosqich - mehnat intizomining buzilish holatini hujjatlashtirish. Ish beruvchi xodimning majburiyatini bajarmaganligi haqida yozma ravishda

dalolatnoma tuzishi, majburiyat bajarilmagan kun va vaqtni qayd etishi hamda guvohlar imzosini olishi lozim. Ushbu bosqichdagi kamchiliklarning o‘zi sudda ish beruvchining mehnat shartnomasini bekor qilish yuzasidan qabul qilgan qarorini inkor etish uchun yetarli asos bo‘lishi mumkin.

Ikkinchi bosqich - xodimdan yozma tushuntirish talab qilish. Mehnat kodeksining 313-moddasiga muvofiq, ish beruvchi xodimdan intizomiy jazo chorasi qo‘llanilguniga qadar, shu jumladan agar intizomiy qilmish xizmat tekshiruvi natijalariga ko‘ra aniqlangan bo‘lsa, yozma tushuntirishni talab qilishi shart. Xodimning yozma tushuntirish taqdim etishni rad etganligi intizomiy jazo chorasi qo‘llanilishi uchun monelik qilmaydi va hozir bo‘lgan guvohlar ko‘rsatilgan holda dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi. Amaliyotda ushbu talabning o‘z vaqtida va to‘g‘ri bajarilmasligi juda ko‘p nizolarga sabab bo‘ladi [4].

Uchinchi bosqich - intizomiy jazo buyrug‘ini rasmiylashtirish va xodimga ma’lum qilish. Buyruq majburiyatning mohiyatini, buzilish faktini va qo‘llaniladigan intizomiy jazoni aniq ko‘rsatishi kerak. Bundan tashqari, mehnat shartnomasini bekor qilish buyrug‘i qabul qilinayotganida ishchi vakil organ (kasaba uyushmasi) bildirishnoma olishi va uning xulosasi e’tiborga olinishi kerak.

Ish beruvchi va xodim manfaatlarining muvozanati: huquqiy muammolar

Mehnat shartnomasini bekor qilishning huquqiy mexanizmida ish beruvchi va xodim manfaatlarini muvozanatli himoya qilish masalasi markaziy o‘rinni egallaydi. Bir tomondan, ish beruvchi o‘z tashkilotida mehnat intizomini ta’minlash va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uchun qonuniy vositaga muhtoj. Ikkinchi tomondan, xodim belgilangan tartib-qoidalarga rioya qilingan holda ishdan bo‘shatilishdan himoyalangan bo‘lishi lozim.

Amaliyot shuni ko‘rsatadiki, O‘zbekiston sudlari ko‘pincha xodimlar foydasiga qaror chiqaradi, chunki ish beruvchilar protsessual talablarni to‘liq bajarishmaydi. Xususan, eng ko‘p uchraydigan xatolar quyidagilardan iborat: tushuntirish olish muddatlariga rioya qilmaslik; intizomiy jazo bekor qilinmasdan ikki oy o‘tishi; kasaba uyushmalari xulosasini so‘ramaslik; buzilish faktini yetarli darajada hujjatlashtirmaslik. Ushbu kamchiliklar nafaqat nizolarni keltirib chiqaradi, balki mehnat huquqi normalarining samarasiz amalga oshirilishiga olib keladi [5].

Qiyosiy huquqshunoslik nuqtayi nazaridan qaraganda, ko‘plab rivojlangan davlatlarda “progressiv intizom” (progressive discipline) tizimi qo‘llaniladi, unda buzilishlar ketma-ketligi va qo‘llaniladigan choralar darajasi qonun yoki korporativ qoidalar bilan belgilanadi. O‘zbekiston qonunchiligi ham ana shunday tizimli yondashuvni qo‘llab-quvvatlaydi, biroq uning amaliy tatbiqi hali to‘liq shakllanmagan.

Sud amaliyotining tahlili va huquqiy himoya mexanizmlari

O‘zbekistondagi sudlar amaliyotini o‘rganish shuni ko‘rsatadiki, xodimning mehnat majburiyatlarini muntazam buzganligi asosida mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi ishlarning sezilarli qismi xodimlarning foydasiga hal qilinadi. Asosiy sabab - ish beruvchilarning protsessual talablarni to‘liq bajarmasligi. Shuningdek, sudlar ko‘pincha xodimga nisbatan jazo chorasi qanchalik mutanosib ekanligini - ya’ni buzilishning og‘irligiga mos kelishini - ham tekshirib ko‘radi.

Mutanosiblik tamoyili (proportionality principle) mehnat huquqining umumiy tamoyillaridan biri bo‘lib, u intizomiy jazo ish beruvchi tomonidan qo‘yilgan maqsadga va buzilishning og‘irligiga mos kelishini talab etadi. Masalan, birinchi marta kechikib kelgan xodimni darhol ishdan bo‘shatish mutanosiblik tamoyiliga zid bo‘ladi. Bu tamoyil ham xodimni haddan tashqari qattiq jazolashdan, ham ish beruvchini o‘zida ham mavjud bo‘lmagan hollarda javobgarlikka tortishdan himoya qiladi [6].

XULOSA

Xodimning mehnat majburiyatlarini muntazam buzganligi asosida mehnat shartnomasini bekor qilishning huquqiy mexanizmi O‘zbekiston mehnat huquqida muhim o‘rin tutadi. Tadqiqot natijalariga ko‘ra, ushbu mexanizmning samarali ishlashi uchun quyidagi tavsiyalar ilgari suriladi:

Birinchidan, “muntazam buzish” va “takroriy huquqbuzarlik” tushunchalarini Mehnat kodeksida aniqroq me’yoriy jihatdan belgilash zarur - bu sud amaliyotidagi turlicha talqinlarni kamaytiradi.

Ikkinchidan, ish beruvchilar uchun intizomiy tartib-taomillarni bosqichma-bosqich amalga oshirishni tartibga soluvchi uslubiy ko‘rsatmalar ishlab chiqish maqsadga muvofiq.

Uchinchidan, raqamli texnologiyalar asosida buzilish faktlarini hujjatlashtirish va intizomiy jazo jarayonlarini avtomatlashtirish xodim va ish beruvchi huquqlarini samarali himoya qilish imkonini beradi.

To‘rtinchidan, mehnat inspeksiyasi va kasaba uyushmalari rolini kuchaytirish mehnat intizomini ta’minlashda muhim omil bo‘lib xizmat qiladi.

Yuqoridagi tavsiyalar amalga oshirilgan taqdirda, xodimning mehnat majburiyatlarini muntazam buzganligi asosida mehnat shartnomasini bekor qilish tizimi O‘zbekistonda yanada samaraliroq va adolatli tarzda ishlaydi, bu esa barqaror mehnat munosabatlariga va iqtisodiy rivojlanishga muhim hissa qo‘shadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – T.: “Yuridik adabiyotlar Publish”, 2025. – 424 b.

2. Gasanov M.Y. Mehnat huquqi: Darslik. – Toshkent: TDYU, 2021. – 450 b.

3. Xolmatov A. Mehnat huquqi: darslik. – T.: TDYuI nashriyoti, 2021. – 380 b.

4. Toshpo‘latov B. Intizomiy javobgarlik: nazariya va amaliyot // O‘zbekiston huquqi jurnali. 2022. №3. – B. 55–61.

5. Sobirov K. Mehnat shartnomasini bekor qilish tartibi: sud amaliyoti tahlili // Yuridik fanlar axborotnomasi. 2023. №1. – B. 34–40.

6. International Labour Organization. Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). – Geneva: ILO, 2020.