



2023 йил 20 ноябрь

№ 26

Тошкент шаҳри

**Судлар томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишни тартибга
солувчи қонунчиликни қўллаш амалиёти тўғрисида**

2022 йил 28 октябрда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси қабул қилиниши муносабати билан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг тўғри ва бир хилда қўлланилишини таъминлаш ва меҳнат низоларини кўришда судлар амалиётида вужудга келадиган масалаларни тушунтириш мақсадида “Судлар тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 22-моддасига асосан, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленуми

Қ А Р О Р Қ И Л А Д И:

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (бундан буён матнда МК деб юритилади) ходимлар, иш берувчилар ва давлат манфаатларининг мувозанатини таъминлаш ҳамда уларни мувофиқлаштириш асосида якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солишига судларнинг эътибори қаратилсин.

2. Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг асосий принциплари – меҳнат ҳуқуқларининг тенглиги, меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш, меҳнат эркинлиги ва мажбурий меҳнатни тақиқлаш, меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик, меҳнат ҳуқуқлари таъминланишининг ва меҳнат мажбуриятлари бажарилишининг кафолатланганлиги, ходимнинг ҳуқуқий ҳолати ёмонлашишига йўл қўйилмаслигидан иборатдир.

3. МКнинг 11-моддасига кўра, меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг амал қилиши ходим ва иш берувчи ўртасидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларга, якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларга нисбатан татбиқ этилади.

Ўзбекистон Республикаси давлат хизматчиларига, шу жумладан, Ўзбекистон Республикасининг хориждаги давлат муассасаларига (дипломатик, консуллик муассасаларига ва бошқа муассасаларга) ишга юборилган ходимларига, шунингдек, муқобил хизматни ўтаётган шахсларга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчилик махсус қонунларда назарда тутилган ўзига хос хусусиятлари билан татбиқ этилади.

Контракт бўйича ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларга, шунингдек, ички ишлар ва давлат божхона хизмати органларида, Ўзбекистон Республикаси Давлат хавфсизлик хизматида, Миллий гвардиясида хизмат ўтаётган ҳарбий хизматчиларга (ходимларга) ва уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг махсус қонунчиликка зид бўлмаган қисми татбиқ этилади.

Судьяларга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчилик судлар тўғрисидаги қонунчиликда тартибга солинмаган қисми бўйича татбиқ этилади.

Прокуратура органлари ходимларига нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг прокуратура органлари фаолиятини тартибга солувчи қонунчиликка зид бўлмаган қисми татбиқ этилади.

Қутқарув хизматларининг ва профессионал қутқарув тузилмаларининг меҳнат шартномаси бўйича ишлаётганлар жумласидан бўлган қутқарувчиларининг меҳнатга оид муносабатларига нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг амал қилиши “Қутқарув хизмати ва қутқарувчи мақоми тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни билан тартибга солинмаган қисми бўйича татбиқ этилади.

4. Судлар якка тартибдаги меҳнатга оид муносабат билан фуқаролик - ҳуқуқий хусусиятга эга бўлган муносабатларни фарқлашлари лозим.

Фуқаролик - ҳуқуқий тусдаги шартнома тузилганда фуқаро ташкилот билан меҳнат муносабатларига киришмайди, унинг тарафлари ходим ва иш берувчи эмас, балки ижрочи ва буюртмачи ҳисобланади, шунингдек, МКда назарда тутилган кафолатлар фуқаролик - ҳуқуқий тусдаги шартномада назарда тутилмайди, шу сабабли тарафларнинг муносабатлари Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодекси (бундан буён матнда ФК деб юритилади) билан тартибга солинади.

Судларга тушунтирилсинки, жисмоний шахс билан МК 11-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган муносабатларни ҳақиқатдан тартибга солувчи фуқаролик - ҳуқуқий хусусиятга эга шартномани тузиш ушбу муносабатларнинг суд томонидан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этилишига сабаб бўлади. Бундай ҳолда меҳнат шартномаси фуқаролик - ҳуқуқий хусусиятга эга шартнома тузилган кундан эътиборан тузилган деб ҳисобланади, тарафларнинг муносабатлари эса шартномада шартлашилган ишни жисмоний шахс томонидан бажариш бошланган кундан эътиборан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этилади.

Шахсий меҳнатдан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган ва фуқаролик - ҳуқуқий хусусиятга эга шартнома асосида юзага келган муносабатлар тугатилган тақдирда, ушбу муносабатларни якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этиш суд томонидан амалга оширилади. Мазкур шартнома бўйича ижрочи бўлган жисмоний шахс ушбу муносабатларни якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этиш учун якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун назарда тутилган тартибда ва муддатларда судга мурожаат қилишга ҳақлидир (МКнинг 33-моддаси).

Бундай низоларни кўришда судлар фуқаролик - ҳуқуқий хусусиятга эга шартнома матнида ва уни ижро этиш жараёнида МКда меҳнат шартномасининг мажбурий шартлари ҳисобланган иш жойи, штат жадвалига мувофиқ лавозимда, малака кўрсатилган ҳолда касб, мутахассислик бўйича ишлаш, ишнинг бошланиш санаси, меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари, меҳнат ва дам олиш режими ва бошқа шартлари кўрсатилганлигига эътибор қаратиш лозим.

5. Судларнинг эътибори ҳарбий хизматчиларнинг хизматга тиклаш тўғрисидаги даъволари “Судлар тўғрисида”ги Қонуннинг 45-моддаси ҳамда ушбу Қонун билан тасдиқланган “Ҳарбий судлар фаолиятини ташкил этиш тўғрисида”ги Низомнинг 4-моддасига асосан ҳарбий суднинг судловига тааллуқли эканлигига қаратилсин.

6. МКнинг 170-моддасига кўра, меҳнат шартномасини бекор қилиш ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар томонидан амалга оширилади ва иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

Охирги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кундир. Агар охирги иш куни дам олиш кунига ёхуд ишланмайдиган байрам ёки бошқа ишланмайдиган кунга тўғри келса, ундан кейинги биринчи иш куни охирги иш куни ҳисобланади.

Иш берувчи меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ёхуд электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирмани, шунингдек, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини бериши шарт. Иш берувчи ходимнинг ёзма аризасига кўра, унга иш билан боғлиқ ҳужжатларнинг тегишли равишда тасдиқланган кўчирма нусхаларини ҳам бериши шарт.

Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходим ишда бўлмаганлиги ёки ҳужжатларни олишни рад этганлиги муносабати билан унга меҳнат дафтарчаси ёхуд электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирмани ҳамда меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини бериш имконияти бўлмаган тақдирда, иш берувчи кейинги иш кунидан кечиктирмай ходимга меҳнат дафтарчасини олиш учун келиши ёхуд меҳнат дафтарчаси почта орқали юборилишига розилик бериши зарурлиги ҳақида билдиришнома юбориши шарт.

Иш берувчи ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини почта орқали юбориш учун розилигини олмаган ҳолда почта жўнатмасини топшириш ҳақидаги билдиришнома билан юборишга ҳақли (МКнинг 171-моддаси).

Ходимга у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг кўчирма нусхаси бошқа усулда, яъни электрон, интернет тармоғи ва шу каби алоқа воситалари орқали юборилиб, ходим ушбу хабарномани олганлиги ҳолати ҳам иш берувчи ушбу мажбуриятни бажарган деб ҳисоблашга асос бўлади.

Буйруқ нусхаси электрон тартибда юборилганлиги уни почта орқали юбориш мажбуриятидан озод этмайди.

7. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисидаги меҳнат низолари бевосита судда кўриб чиқилади.

Якка тартибдаги меҳнат низосини кўриб чиқиш ҳақидаги даъво билан судга ходим ёки касаба уюшмаси қўмитаси, давлат меҳнат инспекциясининг мансабдор шахслари, иш берувчи, қонунчиликда белгиланган тартибда адлия органлари ва прокурор мурожаат қилишга ҳақли (МКнинг 559-моддаси).

Судларнинг эътибори МК 540-моддасининг учинчи қисми ҳамда “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 27-моддасига мувофиқ, касаба уюшмалари, уларнинг бирлашмалари, бўлинмалари ва бошланғич касаба уюшмалари ташкилотлари ходимларнинг манфаатида меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиб, судга мурожаат қилишга ҳақли эканлигига қаратилсин.

Ишга тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича даъво ариза ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги иш берувчи буйруғининг кўчирма нусхаси топширилган кундан эътиборан уч ой муддатда берилади (МКнинг 560-моддаси).

МКнинг 560-моддасида белгиланган муддат касаба уюшмаси қўмитаси, давлат меҳнат инспекциясининг мансабдор шахслари, адлия органлари ва прокурор ходимнинг манфаатини кўзлаб, тақдим қилган даъволарга нисбатан ҳам татбиқ қилинади.

Якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш бўйича судга мурожаат этиш муддатининг ўтиши якка тартибдаги меҳнат низосини медиация тартибида кўриб чиқиш даврида тўхтатиб турилади.

8. Судья судга мурожаат қилиш муддати ўтказиб юборилган деган асос билан даъво аризани қабул қилмасликка ҳақли эмас. Суд мазкур муддат узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган деб топса, уни тиклайди. Агар суд ишдаги ҳужжатларни ҳар томонлама текшириб, судга мурожаат қилиш муддати узрсиз сабабларга кўра ўтказиб юборилганлигини аниқласа, даъвони рад этади.

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик процессуал кодексининг (бундан буён матнда ФПК деб юритилади) 10-моддасига кўра, фуқаролик суд ишларини юритиш тарафларнинг тортишуви ва тенг ҳуқуқлилиги асосида амалга оширилиши туфайли, даъвогарнинг судга мурожаат қилиш муддатини ўтказиб юборганлиги масаласи суд томонидан бу ҳақда низодаги тараф арз қилгандагина муҳокама қилиниши мумкин (ФК 153-моддасининг иккинчи қисми).

Бунда судларнинг эътибори мазкур муддатни қўллаш ҳақидаги ариза ёзма берилиши ёки оғзаки равишда арз қилиниши мумкинлиги, аризининг оғзаки билдирилганлиги суд мажлисида муҳокама қилиниши ва бу ҳақида суд мажлиси баённомасида кўрсатилиши лозимлигига қаратилсин.

Суд ўз ташаббусига кўра судга мурожаат қилиш муддати узрсиз сабабларга кўра ўтказиб юборилганлиги асоси билан даъвони рад қилишга ҳақли эмас.

Даъвогарлар иш ҳақини ундириш тўғрисидаги даъволар ва меҳнат ҳуқуқлари муносабатларидан келиб чиқадиган бошқа талаблар юзасидан давлат божини, ходимлар якка тартибдаги меҳнат муносабатларидан келиб чиқадиган талаблар бўйича суд харажатларини тўлашдан озод қилинганлиги (Ўзбекистон Республикаси “Давлат божи тўғрисида”ги қонуни 8-моддаси биринчи қисмининг 1-банди ва МКнинг 562-моддаси), меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлигини исботлаш вазифаси эса жавобгар (иш берувчи)нинг зиммасига юклатилганлиги сабабли (МКнинг 174-моддаси) ишга тиклаш ҳақидаги даъво аризаларини ФПК 189-моддаси биринчи қисмининг 6, 8-бандлари ва 195-моддаси биринчи қисмининг 7-бандида назарда тутилган асослар бўйича қайтаришга йўл қўйилмайди.

9. Судлар ФПК 207-моддасининг иккинчи қисмида белгиланган меҳнат низоларини кўриш муддатларига риоя қилишлари лозим.

10. МКнинг 129-моддасига кўра, меҳнат шартномасида дастлабки синовдан ўтиш ҳақида шарт кўрсатилиши ва бу синов фақат ходимни ишга қабул қилиш чоғида белгиланиши мумкин.

11. Судларнинг эътибори дастлабки синов муддати тугагунга қадар тарафларнинг ҳар бири иккинчи тарафни камида уч кун олдин ёзма шаклда огоҳлантирган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлилигига қаратилсин (МК 132-моддасининг биринчи қисми). Уч кунлик огоҳлантириш муддатини қисқартиришга фақат тарафлар келишувига кўра йўл қўйилади.

Меҳнат шартномасини дастлабки синов муддати давомида ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилишдан келиб чиқадиган низоларни кўришда судлар қуйидагиларни эътиборга олиши керак:

- меҳнат шартномасини бекор қилишга фақат ходимнинг ёзма аризаси асос бўлиб, у ҳақиқатдан унинг меҳнат муносабатларини бекор қилиш тўғрисидаги хоҳиш-истагини намоён этиши лозим. Бунда ходимни меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида қарор қабул қилишга ундаган сабаблар аҳамиятга эга эмас;

- қонунда назарда тутилган ёки тарафлар келишувига асосан белгиланган огоҳлантириш муддатида ходим ўз аризасини қайтариб олишга ҳақли;

- меҳнат шартномаси дастлабки синов муддати давомида ходим ташаббусига кўра бекор қилинаётганда қонунда кўрсатилган ёки тарафлар келишувига кўра белгиланган огоҳлантириш муддати тугагач, ходим ишни ташлаб кетишга ҳақли. Бунда иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишни кечиктиришга йўл қўйилмайди;

- дастлабки синов шартлари муддатли меҳнат шартномасига (6 ойдан ортиқ муддатга тузилган муддатли меҳнат шартномасига) киритилган тақдирда ва бу шартнома муддатидан илгари бекор қилинганда тарафларнинг неустойка тўлаш ҳақидаги ўзаро мажбурияти кўзда тутилган бўлса, ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда иш берувчининг ходим томонидан неустойка тўланиши ҳақидаги талаблари қаноатлантирилмайди, чунки МКнинг 159-моддасида неустойкани тўлашга йўл қўйилмайдиган ҳолатлар аниқ кўрсатилган.

12. Даствлабки синовдан ўта олмаганлиги сабабли ходим билан меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилинишининг қонунийлигига оид даъволарни ҳал қилишда судлар қуйидаги ҳолатларни эътиборга олиши керак:

- иш берувчи бундай асослар билан фақат даствлабки синовнинг натижалари қониқарсиз бўлганда, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли, ходимнинг меҳнат шартномасида белгиланган ишни бажара олмаслиги аниқ фактлар асосида тасдиқланган бўлиши лозим;

- агар даствлабки синов муддати давомида ходимнинг топширилган ишни бажара олмаслигини тасдиқловчи фактлар бўлмаса, лекин иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишга бошқа асослар (ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгариши, ташкилотнинг тугатилиши, ходим томонидан мунтазам ёки бир марта меҳнат мажбуриятларининг қўпол равишда бузилиши ва бошқалар) мавжуд бўлса, меҳнат муносабатларини бекор қилиш бўйича белгиланган тартиб ва шартларга риоя этилган ҳолда тегишли асосларга кўра меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин. Бундай ҳолда ходим билан меҳнат шартномасини даствлабки синовдан ўтмаганлик асосида бекор қилишга йўл қўйилмайди;

- ходим билан меҳнат шартномаси уни олдиндан ёзма огоҳлантирмасдан ёки қонунда ёхуд тарафлар келишувига кўра белгиланган огоҳлантириш муддати ўтмасдан олдин ходимнинг розилигисиз бекор қилинганда, суд иш берувчи томонидан ушбу асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлигига оид барча бошқа шартларга риоя қилинганлигини аниқласа, меҳнат шартномасини бекор қилиш санасини огоҳлантиришнинг қонунда ёки тарафларнинг келишувига кўра белгиланган муддатга мутаносиб равишда ўзгартириш ва ушбу вақт учун ходимга ҳақ ундириш масаласини ҳал қилади. Бундай асослар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш санасини кўчиришга фақат меҳнат шартномасида белгиланган даствлабки синов муддати чегарасида йўл қўйилади;

- агар меҳнат шартномасида назарда тутилган даствлабки синов муддати тугаган бўлса ёхуд ушбу муддат тугашига камида уч кун қолган бўлса ҳамда ходим ёки иш берувчи уч кунлик огоҳлантириш муддатини қисқартиришга ўз розилигини бермаса, меҳнат шартномасининг амал қилиши давом этади ва келгусида уни бекор қилишга умумий асосларда йўл қўйилади.

13. Судларнинг эътибори, меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари МКнинг 155-моддасида кўрсатилганлиги, шунингдек, ушбу модданинг иккинчи қисмида санаб ўтилган асослардан ташқари, меҳнат шартномаси МК ва бошқа қонунларда назарда тутилган ўзга асослар бўйича ҳам бекор қилиниши мумкинлигига қаратилсин.

14. Судлар тарафларнинг келишувига кўра (МКнинг 157-моддаси) меҳнат шартномаларининг барча турларини ва уларни ҳар қандай вақтда бекор қилиниши мумкинлигини эътиборга олишлари керак.

Тарафларнинг келишуви меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув билан ёзма шаклда расмийлаштирилади, унда меҳнат шартномаси бекор қилинадиган сана, қўшимча келишув тузилган сана ва тарафларнинг рекузитлари кўрсатилиши шарт.

Меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилиш юзасидан низо чиққан тақдирда, судлар мазкур тартибга ва қўшимча келишув шартларига риоя қилинган-қилинмаганлигини текширишлари лозим.

15. Меҳнат шартномасининг муддати тугаганлиги (МКнинг 158-моддаси) сабабли бекор қилинишининг қонунийлиги тўғрисидаги низоларни кўришда судлар қуйидаги ҳолатларга эътиборини қаратмоғи лозим:

- муддатли меҳнат шартномаси ходим билан асосли ҳолда тузилганми, яъни меҳнат шартномаси тузишда МКнинг 111, 112, 113-моддалари талаблари ҳисобга олинганми;

- ишнинг шартномада келишилган муддати ҳақиқатда тугаганми;

- меҳнатга оид муносабатларни ушбу асос бўйича тугатишга қарор қилган тараф бошқа тарафни меҳнат шартномаси бекор қилингунига қадар камида уч календарь кун олдин ёзма шаклда огоҳлантирганми, бундан иш жойи (лавозими) сақланаётган ходим йўқ бўлган даврга тузилган муддатли меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати тугайдиган ҳоллар мустасно;

- меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўядиган МК 158-моддасининг иккинчи ва учинчи қисмларидаги муддатларга риоя этилганми;

- ҳомиладор аёллар учун қонунда белгиланган қўшимча кафолатлар инобатга олинганми (МКнинг 408-моддаси).

16. Судлар шуни назарда тутишлари лозимки, муддатли меҳнат шартномалари МКнинг 112-моддасида белгиланган ҳолатлар мавжудлиги сабабли номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳоллардагина тузилади.

МКнинг 113-моддасида, ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин бўлган ҳоллар ҳам кўрсатилганлигига судларнинг эътибори қаратилсин.

17. МК 158-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларига биноан муддатли меҳнат шартномасининг бекор қилинишига унинг муддати тугаши кунида, шунингдек шартномадаги муддат тугаган кундан бир ҳафта мобайнида йўл қўйилади.

Агар муддат тугагандан кейин ҳам яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар давом этаверса ва тарафлардан бирортаси МК 158-моддасининг биринчи қисмида белгиланган тартибда бир ҳафта давомида уни тугатилишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади.

Мазкур ҳолатда кейинчалик меҳнат шартномасини шу асосга кўра бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Иш жойи (лавозими) сақланиши лозим бўлган ходимнинг йўқ бўлган вақтига тузилган меҳнат шартномаси шу ходим ишга қайтган кундан эътиборан бекор қилинади.

18. Муддатли меҳнат шартномаси муддати тугамасдан МК ва бошқа қонунларда белгиланган асосларга кўра ҳам бекор қилиниши мумкин.

19. Муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилинган ҳолларда тарафларнинг неустойка тўлаши ҳақидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкин. Тарафлардан бири неустойка тўлашдан бош тортса, уни ундириш суд тартибида амалга оширилади.

Неустойка тўлаш ҳақидаги низоларни ҳал қилишда суд қуйидагиларни назарда тутиши лозим:

- неустойка тўлаш шартлари тарафларнинг келишувига биноан фақат муддатли меҳнат шартномасида кўрсатилган бўлиши мумкин;

- неустойка миқдори тарафларнинг келишувига мувофиқ белгиланади ва у иш берувчи томонидан ходимнинг манфаатларини кўзлаб қилинган харажатларга, ходим ишлаган давр ва бошқа ҳолатларга боғлиқ тарзда фарқланиши мумкин;

- агар меҳнат шартномасида неустойканинг миқдори белгилаб қўйилмаган бўлса, тарафлар уни тўлашдан озод этилади;

- ходим тўлайдиган неустойка миқдори иш берувчи тўлайдиган неустойка миқдоридан ошиб кетиши мумкин эмас. Шу билан бирга меҳнат шартномаси иш берувчи томонидан неустойкани юқори қийматда тўлашини назарда тутиши мумкин.

Муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин ходимнинг ташаббусига (МКнинг 160-моддаси), шунингдек ходимнинг айбли хатти-ҳаракатларига боғлиқ асосларга кўра иш берувчининг ташаббуси билан (МК 161-моддасининг иккинчи қисми 4 ва 5-бандлари) бекор қилинган бўлса, ходим иш берувчига неустойка тўлайди. Муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин бошқа асосларга кўра бекор қилинганда, ходимнинг неустойка тўлаш мажбуриятини меҳнат шартномасига киритилиши ғайриқонуний деб ҳисобланади.

Агар меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиниши ҳақидаги ариза у ўз ишини давом эттириши мумкин эмаслиги (таълим ташкилотига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланганлиги ва бошқа ҳолларда) сабабли берилган бўлса, ходим неустойка тўлашдан озод қилинишига судларнинг эътибори қаратилиши лозим (МК 160-моддасининг саккизинчи қисми). Ходимнинг ушбу ташкилотда ўз ишини давом эттиришининг имкони йўқлигини акс эттирган рўйхати МКда тахминий кўрсатилганлиги сабабли судлар ишдаги аниқ ҳужжатларни ҳисобга олган ҳолда бошқа ҳолатларни (ходим соғлиғининг ҳолати, ногирон оила аъзосига қараши зарурияти, турмуш ўртоғининг ҳарбий хизматни ўташ учун бошқа жойга юборилиши ва бошқалар) эътиборга олиб, ходимни неустойка тўлашдан озод қилиши мумкин.

Муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинган бўлса, иш берувчи ходимга неустойка тўлайди (МК 161-моддасининг иккинчи қисми 1, 2, 3 ва 6-бандлари).

20. Ходим ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги низоларни кўришда судлар, ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек муддати тугагунига қадар муддатли меҳнат шартномасини ўн тўрт календарь кун олдин бу ҳақда иш берувчини ёзма шаклда огоҳлантирган ҳолда бекор қилишга ҳақли эканлигини эътиборга олишлари лозим (МКнинг 160-моддаси).

Ходимнинг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантиришнинг бошқа муддатлари ҳам мавжуд бўлиб, улар МКнинг 489, 494, 499, 506, 511 ва 518-моддаларида кўрсатилган.

Огоҳлантириш муддатининг ўтиши иш берувчи томонидан ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризаси олинганидан сўнг кейинги кунда бошланади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббусига кўра ўн тўрт календарь кун огоҳлантириш муддати тугагунга қадар ҳам иш берувчи билан ходимнинг келишувига кўра бекор қилиниши мумкин. Бу ҳолатда, меҳнат шартномасига алоҳида қўшимча келишув тузиш талаб этилмайди. Қонунда белгиланган ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати ўтмасдан ходимнинг розилигисиз меҳнат муносабатларини бекор қилиш ушбу меҳнат шартномасини бекор қилишни ғайриқонуний деб топишга ва ходимнинг аввалги ишига тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиришга асос бўлади. Ходимнинг огоҳлантириш муддати ўтмасдан ўзбошимчалик билан ишни ташлаши у томонидан меҳнат мажбуриятларини бузиш деб баҳоланади.

Судларнинг эътибори шунга қаратилсинки, қонунда белгиланган ўн тўрт календарь кунлик огоҳлантириш муддати тарафларнинг келишувига кўра қисқартирилганда ҳам, меҳнат шартномаси МКнинг 157-моддасига (меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш) асосан эмас, балки МКнинг 160-моддасига (меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилиш) кўра бекор қилинади, чунки бу ҳолатда меҳнат шартномасини бекор қилиш ташаббуси ходим томонидан билдирилган бўлиб, тарафлар ўртасидаги келишув эса, меҳнат шартномаси бекор қилинишини эмас, балки меҳнат шартномасини айнан қайси санадан бекор қилиш тўғрисида эканлигини англатади.

Қонунда белгиланган ёки ходим ва иш берувчи келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати давомида ходим меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақида буйруқ чиқарилган бўлишидан қатъи назар аризасини қайтариб олишга ҳақли.

Агар ходимнинг ташаббусига кўра кейинчалик меҳнат шартномасини бекор қилган ҳолда ҳар йилги меҳнат таътили берилган бўлса, ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризасини меҳнат таътили бошланадиган кунга қадар чақириб олишга ҳақли (МК 235-моддасининг тўртинчи қисми).

Ходимнинг ўрнига бошқа ходим таклиф этилганлиги аризани қайтариб олишни рад қилишга асос бўлмайди, чунки иш берувчи бошқа ходимни аввалги ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейингина ишга қабул қилишини кўрсатган ҳолда таклиф қилишга ҳақли.

Огоҳлантириш муддати ўтган бўлса-да, 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 иш берувчини огоҳлантириш муддати ўтмасдан бошқа асослар бўйича белгиланган тартибга риоя қилган ҳолда 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 (таълим ташкилотига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайланиб қўйилгандан лавозимга сайланиши ва ҳоказо) бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши шарт.

21. Меҳнат шартномасини бекор қилишга ходим шу ташкилотдаги ишни ҳақиқатда ташлаб кетиш истагини билдирган ёзма аризасига биноан йўл қўйилади.

Судлар даъвогарнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризани иш берувчининг қистови натижасида берганлиги тўғрисидаги вазларини синчковлик билан текширмақлари лозим.

Бунда судларнинг эътибори, ходимни ариза ёзишга нафақат мажбурлаш, босим ёки тазйиқ ўтказиш, балки ходимда меҳнат муносабатларини тугатиш истаги бўлмай туриб, иш берувчи томонидан уни ариза ёзишга фаол равишда ундаш ҳаракатлари ҳам қистов сифатида баҳоланиши лозимлигига қаратилсин.

Аризани бериш санаси уни иш берувчига (ташкилот бошлиғига, унинг ўринбосарига, қабулхона котибига, кадрлар бўлимига, девонхонага ва бошқа) топширган кун ҳисобланади, огоҳлантириш муддати эса кейинги кундан бошланади. Огоҳлантириш муддатига календарь бўйича барча кунлар киради. Огоҳлантириш муддатининг тугаши дам олиш ёки байрам (иш куни бўлмаган кунга) кунига тўғри келса, охириги иш куни ва шартноманинг бекор бўлиш куни бўлиб дам олишдан ёки байрамдан кейинги биринчи кун ҳисобланади. Бунда “дам олиш куни” деганда нафақат умумий дам олиш кунини, балки айнан шу ходим учун (масалан сменада ишлайдиган ходим) дам олиш кунини, шунингдек иш берувчи учун дам олиш кунини ҳам тушуниш лозим.

Қонунда белгиланган ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати тугагач, ходим ишни тугатишга ҳақли, иш берувчи эса ходимга меҳнат дафтарчаси ёки электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирмани ва меҳнат шартномаси бекор қилингани ҳақидаги буйруқдан нусха бериб, у билан ҳисоб-китоб қилишга мажбур. Иш берувчи томонидан ходимнинг ташаббусига кўра меҳнат шартномасининг бекор қилинишини кечиктиришга, шу жумладан бошланган ишни тугатмагани, қарзи йўқлиги варақасининг имзоланмагани, ходимнинг моддий қийматларни топширмагани ва бошқа ҳеч бир сабабга кўра ҳам кечиктиришга йўл қўйилмайди.

22. Иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлигига оид низоларни ҳал қилишда судлар қуйидагиларни аниқлаши керак:

- МК 161-моддасининг иккинчи қисми ва МКнинг 170-моддасида белгиланган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлиги шартлари ва тартибига риоя этилганми. Бунда судлар айрим тоифадаги ходимлар учун қонунларда бошқа тартиб белгиланганлигига ҳам эътибор беришлари лозим;

- ходим иш берувчи томонидан тегишли асосга кўра меҳнат шартномасини бекор қилмоқчи бўлганлиги тўғрисида огоҳлантирилганми;

- меҳнат шартномасини бекор қилишда МКнинг 163-моддасида белгиланган тақиқлар инobatга олинганми;

- меҳнат шартномасини бекор қилишда, МКнинг 44-моддасида, шунингдек Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуни 15 ва 17-моддаларида ходимларнинг вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдан озод этилмаган ходимлар учун белгиланган кафолатларга риоя қилинганми;

- жамоа келишувига, шунингдек жамоа шартномасида ёки ташкилотнинг ички ҳужжатларида белгиланган кафолатларга риоя этилганми, жумладан, иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини касаба уюшмаси кўмитасининг олдиндан розилигисиз, агарда бундай розилик жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида кўзда тутилган бўлса, бекор қилишга йўл қўйилмаслиги (МКнинг 164-моддаси), агар қонун бўйича ходимлар ишда қолдиришга тенг ҳуқуқли бўлсалар, ишда қолдиришга афзаллик ҳуқуқларини аниқлаш жамоа шартномасида назарда тутилган ҳолатларнинг ҳисобга олиниши (МК 167-моддасининг тўртинчи қисми) ва бошқалар.

23. Судларнинг эътибори иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни огоҳлантиргани, МКнинг 165-моддасида белгиланган огоҳлантиришнинг муддатлари ва тартибига риоя этилган-этилмагани масаласини аниқлашга қаратилсин. Бунда иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни қуйидаги муддатларда ёзма равишда (имзо қўйдириб) огоҳлантириши шарт:

меҳнат шартномаси:

- ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёхуд таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарорига биноан тугатилганлиги;

- технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаришига боғлиқ бўлган ташкилот ходимларининг сони ёки штати ўзгарганлиги;

- ташкилот раҳбарига, унинг ўринбосарларига, бош бухгалтерга ва ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси раҳбарига нисбатан ташкилот мулкдорининг ўзгарганлиги муносабати билан бекор қилинганда камида икки ой олдин;

- ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги туфайли бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги муносабати билан бекор қилинганда камида икки ҳафта олдин;

- ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) муносабати билан бекор қилинганда камида уч кун олдин.

Ходимни меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра келгусида бекор қилиш тўғрисида огоҳлантиришнинг МК 165-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган муддатлари барча ҳолларда қўлланилади, бундан МКнинг VI бўлимида айрим тоифадаги ходимларга нисбатан бошқа огоҳлантириш муддатлари белгиланган ҳоллар мустасно.

Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида фақат меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳуқуқига эга мансабдор шахсгина огоҳлантириши мумкинлигидан келиб чиқиб, судлар огоҳлантириш тегишли мансабдор шахс томонидан имзоланганини аниқлаши керак. Огоҳлантиришда ходимнинг имзоси бўлмаган тақдирда ҳам иш берувчи ходимни белгиланган муддатда огоҳлантириш билан таништиргани, лекин ходим имзо қўйишдан бош тортгани ҳақида ишончли далиллар келтирса, суд ходимни ўз вақтида меҳнат шартномаси бекор қилиниши ҳақида огоҳлантирилган деб топиши мумкин.

Ходимни огоҳлантириш муддати ичида, бундан меҳнат шартномасини унинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) муносабати билан бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш мустасно, ходимга бошқа иш қидириш учун ҳафтада камида бир кун (иш ҳақи сақланган ҳолда) ишга чиқмаслик ҳуқуқи берилади.

Агар ташкилот жамоа шартномасида иш берувчининг ходимга огоҳлантириш муддати давомида бир кундан ортиқ вақт иш топиш учун беришга мажбурлиги кўрсатилса, ходимнинг шунча кун бериш ҳақидаги талаби қаноатлантирилмоғи зарур.

МК 165-моддасининг бешинчи қисмида ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) тугатилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилишдан ташқари ҳолларда ходимнинг фақат меҳнатга қобилиятсизлик давлари, шунингдек унинг давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажарган вақти ходимни огоҳлантириш муддатига

кирмаслиги кўрсатилганлиги сабабли ходим ишда бўлмаган бошқа барча ҳолатлар (иш ҳақи тўланадиган ва иш ҳақи сақланмайдиган таътилларда бўлиши, отгулда юриши ва ҳоказо) огоҳлантириш муддатига киради.

24. Иш берувчи МК 165-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган ходимни огоҳлантириш муддатини унинг давомийлигига мувофиқ келадиган пулли компенсация билан алмаштиришга ҳақлидир. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш ўрнига ходимга пул компенсацияси тўланганлик меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимга бериладиган бошқа хил тўловларни (фойдаланилмаган барча асосий ва қўшимча таътиллар учун компенсация тўлаш, ишдан бўшатиш нафақаси, МКнинг 100-моддасига биноан ишга жойлашиш муддатида ўртача иш ҳақи сақлаш ва бошқалар) амалга оширишдан иш берувчини озод қилмаслигига судларнинг эътибори қаратилсин.

Ходим билан меҳнат шартномаси МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 1-5-бандлари бўйича огоҳлантириш муддати тугамай пулли компенсацияга алмаштирилмасдан бекор қилинган ҳолларда, суд агар ходимни бошқа сабабларга биноан ишга тиклашга асос бўлмаса, меҳнат шартномасини бекор қилиш санасини огоҳлантириш муддатининг тугашига мос келадиган кунга кўчириш ва ходимга бу вақт учун ҳақ тўлаш масаласини ҳал қилади.

25. Тушунтирилсинки, МКнинг 164-моддасига кўра, жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, шартномани бундай розиликни олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Бироқ, ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарорига биноан тугатилганлиги ёхуд яқка тартибдаги тадбиркор томонидан фаолият тугатилганлиги муносабати билан;

МК 161-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган исталган асослардан бирига кўра ташкилот раҳбари, алоҳида таркибий бўлинма раҳбари билан;

ташкилот мулкдори ўзгарганлиги муносабати билан МК 489-моддаси биринчи қисмининг 1-бандига мувофиқ ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер ва ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган тақдирда касаба уюшмаси қўмитасининг розилигини олиш талаб этилмаслиги эътиборда тутилиши лозим.

Низони тўғри ҳал этиш учун суд жамоа келишуви ёки жамоа шартномаси тузилган-тузилмаганлигини, унда ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган-тутилмаганлигини аниқлаши лозим. Бу ўринда шуни назарда тутиш лозимки, жамоа шартномасининг шартлари жамоа келишувига нисбатан ходимнинг ҳолатини ёмонлаштириши мумкин эмас. Агар тармоқ ёки ҳудудий жамоа келишувларида иш берувчи ташаббуси

билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун касаба уюшмалари қўмитасининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, бундай розилик жамоа шартномасида кўрсатилган ёки кўрсатилмаганлигидан қатъи назар олиниши шарт.

26. МК 164-моддасининг учинчи қисмига кўра, касаба уюшмаси қўмитаси ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилиги масаласи бўйича қабул қилинган қарор ҳақида меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан эътиборан ўн кунлик муддатда иш берувчига хабар қилиши керак. Агар кўрсатилган муддат тугаганидан кейин касаба уюшмаси қўмитаси қабул қилинган қарор ҳақида хабар қилмаса, иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини белгиланган тартибда касаба уюшмаси қўмитасининг розилигисиз бекор қилишга ҳақли.

Иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси томонидан ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги, унинг меҳнат таътилида бўлиши ва барча бошқа ҳолатлар бир ойлик муддатнинг узилишига сабаб бўлмайди, иш берувчи бу муддат ичида касаба уюшмаси қўмитаси, зарур ҳолларда эса маҳаллий меҳнат органининг (МКнинг 421-моддаси) розилигини олиб, ходим билан бўлган меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Иш берувчининг ташаббусига кўра, меҳнат шартномасини бекор қилишга касаба уюшмаси қўмитаси ёки бошқа (маҳаллий меҳнат органи ва бошқа) органнинг розилигини олиш зарур бўлганда бундай розилик олингандан кейин белгиланган бир ойлик муддатнинг ўтганлиги иш берувчининг ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга бундай розиликни олиш учун тегишли органга қайтадан мурожаат қилиш ҳуқуқидан маҳрум этмайди.

Ходим билан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра касаба уюшмаси қўмитасининг розилигисиз бекор қилингани аниқланса, суд меҳнат шартномаси бекор қилинганлигини ноқонуний деб топади ва ходимнинг аввалги ишига тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиради.

Судларнинг эътибори ходимни ишдан бўшатиш учун касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигини олиш меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг тартибига кириши сабабли, ишга тиклаш низосини кўриб чиқишда касаба уюшмаси қўмитасининг қарори белгиланган тартибга риоя қилинган ҳолда қабул қилинган-қилинмаганлиги ҳолатига иш юзасидан барча далиллар йиғиндиси асосида суд томонидан баҳо берилишига қаратилсин.

27. Меҳнат шартномаси ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарори билан тугатилганлиги ёхуд якка тартибдаги тадбиркор томонидан фаолиятнинг тугатилганлиги (МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди) муносабати билан бекор қилинган шахсларнинг ишга тиклаш ҳақидаги даъволарини ҳал қилишда судлар:

- ҳақиқатда ташкилотнинг ёхуд якка тартибдаги тадбиркор томонидан фаолиятнинг тугатилган-тугатилмаганлиги;

- иш берувчи томонидан ходимларни ишдан бўшатиш тартибини тартибга солувчи меҳнат қонунчилиги нормаларига риоя этилган-этилмаганлигини аниқлашлари лозим.

Судлар ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси тугатилганда ҳам, ходимлар билан меҳнат шартномаси МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандига кўра бекор қилиниши, бунда алоҳида бўлинма деганда, ташкилотларнинг филиаллари, ваколатхоналари ёки бошқа алоҳида таркибий бўлинмалари тушунилишини эътиборга олишлари лозим (МКнинг 19-моддаси).

МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди бўйича бекор қилинган шахсларни ишга тиклаш ҳақидаги низоларни ҳал қилишда ташкилот мулкдорининг алмашиши ёки унинг қайта ташкил этилиши (қўшилиши, бўлиниши, янгидан ташкил топиши, ажралиб чиқиши, бирлашиши) ташкилотнинг тугатилиши деб ҳисобланмаслиги ва меҳнат муносабатларини бекор қилишни келтириб чиқармаслигини судлар назарда тутмоқлари зарур.

Ташкилот номининг ўзгариши, шунингдек ташкилотнинг бир орган ихтиёридан бошқасига ўтказилиши ташкилотнинг тугатилиши деб баҳоланиши мумкин эмас ва бу меҳнат муносабатларининг бекор қилинишига олиб келмайди.

Ушбу асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишда иш берувчи ҳар бир ходимнинг келгусида ишдан бўшатилиши тўғрисидаги маълумотларни унинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнатига ҳақ тўлаш миқдорини кўрсатган ҳолда икки ойдан кечиктирмай “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат мажмуасига киритиш орқали маҳаллий меҳнат органи эътиборига ҳам етказиши шарт (МКнинг 166-моддаси).

Меҳнат шартномаси МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди асосида бекор қилинаётганда ходимнинг вақтинчалик меҳнатга қобилиятсиз ёки меҳнат таътилида бўлганлиги ташкилот тугатилганлиги ёхуд якка тартибдаги тадбиркор томонидан фаолиятнинг тугатилганлиги сабабли аҳамиятга эга эмас.

28. МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди бўйича меҳнат шартномаси технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгариши, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқариши билан боғлиқ бўлган ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси), якка тартибдаги тадбиркор ходимлари сонининг ёки штатнинг ўзгарганлиги сабаби билан

бекор қилиниши мумкин. Бунда шуни ҳисобга олиш лозимки, агар фақат технологиядаги, меҳнатни ва ишлаб чиқаришни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмининг қисқариши, объектив сабабларга кўра ходим томонидан меҳнат шартномасида белгиланган аввалги ишни бажаришни давом эттиришга тўсқинлик қилсагина, бундай асосларда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши асосли деб топилиши мумкин. Агар ушбу ўзгаришлар ходимлар сони (штати) ёки бажариладиган иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келмасдан, меҳнат шартларининг (меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори, иш вақтининг, таътилнинг давомийлиги ва бошқа) ўзгаришига олиб келса, иш берувчи тегишли тартибда ходимнинг розилигисиз қонунчилик ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган барча кафолатларни берган ҳолда меҳнат шартларини ўзгартиришга ҳақли. Ходим янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришдан бош тортган ҳолларда у билан меҳнат шартномаси МК 137-моддасининг тўртинчи қисми бўйича бекор қилиниши мумкин.

Меҳнат шартномасининг МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди бўйича бекор қилинишига меҳнат шартномасида белгиланган ишларни бажаришни давом эттиришга имкон бермасликка олиб келган технология, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар ёки иш хусусияти ўзгаришининг ҳақиқий сабаби бўлганини аниқлаб, суд бундай ўзгаришларни амалга оширишнинг мақсадга мувофиқлиги тўғрисидаги ишлаб чиқаришга оид масалага баҳо беришга ҳақли эмас.

МКнинг 167-моддаси технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгариши, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқариши билан боғлиқ бўлган ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси), якка тартибдаги тадбиркор ходимлари сонининг ёки штатнинг ўзгарганлиги сабабли меҳнат шартномасини бекор қилинишида ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ берувчи ҳолатларни мустаҳкамлашдан ташқари, бу ҳолатларни ҳисобга олиш лозим бўлган бирин-кетинликни ўрнатишига ҳам судларнинг эътибори қаратилсин.

Биринчи навбатда, ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуққа малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимлар эгадирлар.

Иккинчи навбатда, агар ходимларнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлса, МК 167-моддасининг иккинчи қисмида кўрсатилган ҳолатлар ҳисобга олиниши лозим. Бунда ушбу ҳолатларнинг МКнинг 167-моддаси иккинчи қисмида 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 МК 167-моддасининг иккинчи қисмида белгиланган ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмасалар ёки тенг миқдорда афзалликларга эга бўлсалар, ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ тўғрисидаги масаласини ҳал этишда жамоа шартномасида кўрсатилган ҳолатлар ҳам ҳисобга олинади.

Таъкидлаб ўтилсинки, МКнинг 167-моддасида назарда тутилган ишда қолдиришдаги имтиёзли ҳуқуқ ходимлар сони ёки штати ўзгараётган айни бир турдаги иш ва лавозимда ишловчи ходимларга нисбатан қўлланилади.

Ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши сабабли ходим билан меҳнат шартномаси ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ тўғрисидаги талабларига хилоф равишда бекор қилинганлиги аниқланса, суд меҳнат шартномасининг бундай асослар билан бекор қилинишини ғайриқонуний деб топиб, ходимнинг аввалги ишига тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиради.

29. Ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли эгаллаб турган лавозимига ёки бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги асоси билан меҳнат шартномаси бекор қилинган шахсларни ишга тиклаш ҳақидаги низоларни ҳал қилишда судлар қуйидагиларни назарда тутишлари лозим:

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

- ходимнинг нолойиқлиги бажариши шарт бўлган, топширилган ишни уддалай олмаётганлигини исботловчи аниқ фактлар (текширув далолатномалари, бевосита раҳбарлик қилувчисининг, назорат қилувчининг билдириш хатлари, ҳисоботлар, аттестация ҳужжатлари ва ишнинг паст сифатлигини, яроқсиз маҳсулот чиқараётгани, иш ҳажмини ҳамда ишлаб чиқариш нормасини бажара олмаётганини ва ҳоказоларни тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар) билан тасдиқланиши лозим;

- агар ходим унга топширилган ишни уддаласа, меҳнат шартномасини МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 3-банди бўйича бекор қилишга йўл қўйилмайди.

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.

Судлар шуни назарда тутишлари лозимки, суд муҳокамаси давомида ФПКнинг 8-боби (71-104-моддалари)да кўрсатилган ҳар қандай далилларни тақдим қилишга йўл қўйилади.

30. Меҳнат шартномасини МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 4 ва 5-бандлари бўйича бекор қилиш интизомий жазо чораси эканлигига судларнинг эътибори қаратилсин.

Интизомий жазолар ходимни унга юклатилган меҳнат мажбуриятларини ножўя хатти-ҳаракати туфайли бажармаслиги ёки тегишли тарзда бажармаслиги (ички тартиб қоидалари, мансаб йўриқномалари, низомлар, иш берувчининг қонуний буйруқлари, техник қоидаларни бузиш ва ҳоказо) 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 розилигига биноан 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 боланинг (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг) ота-онасидан бири (ота-онасининг ўрнини босувчи шахс) тунги, дам олиш кунлари ишлаши, хизмат сафарига юборилиши, ногиронлиги бўлган ходимнинг тунда, дам олиш кунлари ва бошқа вақтларда ишлаш ҳақидаги иш берувчининг талабини бажаришдан бош тортиши, ўзини-ўзи ҳимоя қилиш мақсадида ходим ўз ҳаётига ва соғлиғига бевосита таҳдид солувчи ишни бажаришни рад этиши (МКнинг 531-моддаси) ва бошқа) ҳолатлар меҳнат мажбуриятларини бузиш деб ҳисобланмайди ва интизомий жазо қўлланиши учун асос бўлмайди.

31. Ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилганлиги фактини, унинг содир этилишида ходимнинг айбини, ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилишига имкон берган сабаблар ва шарт-шароитларни аниқлаш мақсадида иш берувчи томонидан хизмат текшируви ўтказилиши мумкин.

Хизмат текшируви ўтказиш тўғрисидаги иш берувчининг қарори буйруқ билан расмийлаштирилиб, унда хизмат текшируви ўтказиш бўйича комиссия тузилиши кўрсатилади.

Хизмат текширувини ўтказиш тартиби МКнинг 303-311-моддаларида белгиланган.

Судларга тушунтирилсинки, хизмат текшируви натижалари тўғрисидаги қарордан норози бўлган ходим якка тартибдаги меҳнат низолари учун белгиланган тартибда судга шикоят қилишга ҳақли (МКнинг 306-моддаси).

32. Меҳнат мажбуриятлари бузилганлиги учун меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги низоларни кўришда қуйидагилар:

- меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлган меҳнат мажбуриятларини бузганлик айнан нимадан иборатлигини ва у МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 4 ёки 5-бандлари бўйича меҳнат шартномаларини бекор қилиш учун асос бўла олиши мумкин ёки мумкин эмаслиги;

- иш берувчи томонидан интизомий жазо қўллаш учун белгиланган муддатлар ва тартибга риоя қилинган-қилинмаганлиги аниқланиши зарур.

Суд ноҳўя хатти-ҳаракат ҳақиқатдан ҳам содир этилган, аммо ноҳўя хатти - ҳаракатнинг оғирлик даражаси, хатти-ҳаракат содир этилган ҳолатлар, ходимнинг олдинги хулқ-атвори ва унинг ишга бўлган муносабати ҳисобга олинмаган ҳолда (МК 313-моддасининг учинчи қисми) меҳнат шартномаси МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига асосан бекор қилинган деган хулосага келган тақдирда ҳам буйруқни ғайриқонуний деб топишга ҳақли.

33. Судлар ҳар бир ноҳўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкинлигини ҳисобга олишлари зарур. Ходимга нисбатан интизомий жазо чорасининг қўлланиши унинг шу хатти-ҳаракати сабабли иш берувчига етказилган моддий зарарни қоплаш ҳамда айбдорга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган интизомий жазо ҳисобланмайдиган таъсир чораларини (тўловни амалга ошириш иш берувчининг ҳуқуқи ҳисобланувчи рағбатлантирувчи ва компенсация тўловларидан маҳрум этиш ёки миқдорини камайтириш ва бошқа) қўллаш имкониятини истисно қилмайди.

Интизомий жазо чораларини қўллаш ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга шахслар (органлар) томонидан амалга оширилишини инобатга олиб (МКнинг 313-моддаси), низони тўғри ҳал этишда жазо чораси ушбу шахслар (органлар) томонидан қўлланилганлигига эътибор қаратиш лозим.

Иш берувчи ходимдан интизомий жазо чораси қўлланилгунига қадар, шу жумладан, агар интизомий қилмиш хизмат текшируви натижаларига кўра аниқланган бўлса, ёзма тушунтиришни талаб қилиши шарт. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши содир қилган ноҳўя 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 ҳақиқатдан ҳам бўлган-бўлмаганлигини аниқлашлари керак.

Судларнинг эътибори МК 313-моддасининг олтинчи ва еттинчи қисмларига кўра, ўзига нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш ҳақидаги буйруқ билан таништирилмаган ходим интизомий жазоси бўлмаган деб ҳисобланишига қаратилсин. Ходим ўзига нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш тўғрисидаги буйруқ билан танишишни рад этганда, ушбу ҳолат ҳозир бўлган гувоҳлар иштирокида далолатнома билан расмийлаштирилиши лозим. Бундай ҳолда ходим буйруқ билан таништирилган деб ҳисобланади.

34. МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 4 ёки 5-бандларига асосан меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги масаласини муҳокама қилишда судлар иш берувчи томонидан интизомий жазо қўллаш учун белгиланган муддатларга амал қилинганини аниқлайдилар.

Интизомий жазо интизомий қилмиш аниқланганидан кейин дарҳол, бироқ аниқланган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай қўлланилади, бунда ходим вақтинча ишга лаёқатсиз бўлган ёки таътилда бўлган давр ҳисобга олинмайди.

Хизмат текшируви натижасида маълум бўлган интизомий қилмишнинг аниқланган куни деб комиссия томонидан хизмат текшируви натижалари бўйича далолатнома имзоланган кун ҳисобланади.

Интизомий жазо интизомий қилмиш содир этилган кундан эътиборан олти ойдан кечиктирмай, тафтиш ёки молия-хўжалик фаолиятини текшириш ёхуд аудиторлик текшируви натижаларига кўра эса, у содир этилган кундан эътиборан икки йилдан кечиктирмай қўлланилиши мумкин. Ушбу муддатларга жиноят ишини юритиш вақти киритилмайди.

Бунда шуни назарда тутиш лозимки, МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 4 ва 5-бандлари бўйича меҳнат шартномасини бекор қилинишига интизомий жазолар қўллаш учун белгиланган муддатлар ўтгач, йўл қўйилмайди.

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

- ножўя хатти-ҳаракат аниқланганлиги ҳақида ташкилот раҳбари ёки интизомий жазо бериш ҳуқуқига эга бўлиш-бўлмаслигидан қатъи назар, унинг ўринбосари, таркибий бўлинма раҳбари ёхуд ходим бўйсунадиган бошқа раҳбарга маълум бўлган кун - бир ойлик муддатнинг ҳисобланиши бошланишига асос бўлувчи ножўя хатти-ҳаракат аниқланган кун ҳисобланади;

- қонун талабига кўра, интизомий жазо қўллаш учун белгиланган бир ойлик муддатга фақат ходим вақтинча ишга лаёқатсиз бўлган ёки унинг таътилда бўлган даврлари кирмайди. Ходимнинг бошқа сабабларга кўра ишда бўлмагани, жумладан дам олиш кунлари (отгули)дан фойдалангани ва унинг давомийлигидан қатъи назар (масалан: вахта усули бўйича ишни ташкил қилганда) кўрсатилган муддатнинг ўтишини тўхтатмайди;

- меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ҳамда меҳнат шартномасига кўра ходимга бериладиган барча таътиллари, жумладан йиллик асосий ва қўшимча меҳнат таътиллари, ўқув таътиллари, иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллари, ижодий таътиллари, иш ҳақи қисман сақланадиган таътиллари ва бошқалар - бир ойлик муддат ўтишининг тўхтатилишига сабаб бўлувчи таътилга киритилиши лозим.

35. МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 4-бандига кўра, меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги масаласини ҳал этишда судларнинг эътибори, ходим томонидан меҳнат мажбуриятларини бузиш мунтазам характерга эга бўлганини аниқлашга қаратилсин.

Аввал меҳнат мажбуриятларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан интизомга хилоф ҳаракат содир қилиниши меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади.

Бунда судларнинг эътибори меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузганлиги учун меҳнат шартномасини бекор қилишга муқаддам

тегишли тартибда интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилганлиги ёхуд унга нисбатан бошқа таъсир чоралари қўлланилганидан кейин бир йил давомида ходим томонидан содир қилинган интизомга хилоф ҳаракат асос бўлишига қаратилсин.

Суд МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 4-бандига асосан меҳнат шартномасини бекор қилиниши қонунийлиги масаласини муҳокама қилишда фақат интизомий жазо чорасини қўллашнинг белгиланган муддатлари ва тартибига амал қилинганини аниқлаш билан чегараланиб қолмасдан, балки аввал меҳнат интизомини бузганлиги учун интизомий жазо чораларини қўллашда ҳам белгиланган муддат ва тартибларга риоя қилинган-қилинмагани, ходимнинг моддий жавобгарликка тортилиши ёки унга нисбатан бошқа таъсир чоралари қўлланиши асосли бўлган-бўлмаганини ҳам текшириб чиқиши керак.

Агар суд муҳокамаси давомида ходимга нисбатан илгари қўлланилган жазо ёки таъсир чора бир йиллик муддат ўтмасдан олдин меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва меҳнат ҳақидаги ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган тартибда (МК 315-моддасининг учинчи қисми) олиб ташлангани аниқланса, МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 4-бандига асосан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилади.

Ножўя хатти-ҳаракати учун интизомий жазога ёки моддий жавобгарликка тортилганига ёхуд бошқа таъсир чоралари қўлланилганига қарамай, ходим томонидан ўзига юклатилган меҳнат мажбуриятларини бузиш давом эттирилаверса, ходимга нисбатан янги интизомий жазо қўлланишига, шунингдек меҳнат шартномаси МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 4-бандига кўра бекор қилинишига ҳам йўл қўйилади.

36. МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига кўра, меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги ҳақидаги низоларни кўришда, суд:

- ташкилотнинг ички меҳнат тартиби қоидалари қонунда белгиланган тартибда тасдиқланган-тасдиқланмаганлиги (МКнинг 296-моддаси);

- ташкилот мулкдори (ваколатли органи) ташкилот раҳбари билан меҳнат шартномаси тузган-тузмаганлиги;

- мазкур ходимга нисбатан интизом ҳақидаги низом ёки устав талаблари татбиқ этилиши-этилмаслигини аниқлаши керак.

МКнинг 162-моддасига кўра, ходим ўз мажбуриятларини бир марта қўпол равишда бузганлиги учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига фақатгина бу ножўя хатти-ҳаракатлар:

- ички меҳнат тартиби қоидалари;

- МКда назарда тутилган ҳолларда ташкилот мулкдори ва раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси, шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасидаги меҳнат шартномаси;

- ўзига нисбатан интизом тўғрисидаги уставлар ва низомларнинг амал қилиши татбиқ этиладиган айрим тоифадаги ходимларга нисбатан

қўлланиладиган интизом тўғрисидаги уставлар ҳамда низомларда аниқ кўрсатиб ўтилган ҳолдагина йўл қўйилишига эътиборни қаратиш лозим.

Агар ташкилотда ички меҳнат тартиби қоидалари бўлмаса ёки бу қоидаларни қонунда белгиланган тасдиқлаш тартиби (МКнинг 296-моддаси) бузилган бўлса ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланиши мумкин бўлган хатти-ҳаракатлар рўйхати ички меҳнат тартиб қоидаларида аниқ санаб ўтилмаган бўлса, МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига кўра ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

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

Бинобарин, 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 ишончли далиллар мавжуд бўлса, МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига асосан бекор қилиниши мумкин.

Пул ва товар қимматликлари сақланишини таъминламаганлик, уларнинг сақланишига хавф туғдирувчи ҳолатни юзага келтирганлик ёки бу қимматликлар бўйича муомала қилиш қоидаларини бузганлик учун меҳнат шартномаси ушбу асосларда фақат тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома тузилган ходим (қабул қилувчи, сақловчи, ташувчи, тарқатувчи ва бошқалар) билангина бекор қилиниши мумкиндир.

38. Агар ташкилотнинг ички меҳнат тартиби қоидаларидаги ўз меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланадиган ножўя хатти-ҳаракатлар рўйхатида прогул учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин деб кўрсатилган бўлса, меҳнат шартномасини МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига асосан бекор қилинишига кўрсатилган қоидаларда ходимнинг иш жойида узрсиз сабабларга кўра қанча вақт бўлмаганлиги (тўла иш куни давомида

ёки иш кунининг бир қисмида ва шу каби) прогул деб топилиши белгилаб қўйилган тақдирда йўл қўйилади.

Ходимнинг иш вақтида ташкилот 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 бўлмаганлигини ҳақиқий сабабларини аниқлашлари лозим. Суд ходимни ишда узрли сабабларга кўра бўлмаган деб топса, меҳнат шартномасини МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига асосан бекор қилинишини ғайриқонуний деб топади ва аввалги ишига тиклаш ҳақидаги талабни қаноатлантиради.

Ходим иш жойида ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланган муддатда иш вақтида узрсиз сабабларга кўра бўлмаган ҳоллар қуйидагилардан иборат:

- иш берувчининг рухсатисиз ўзбошимчалик билан таътилга кетиш ёхуд ўзбошимчалик билан дам олиш кунлари (отгул)дан фойдаланиш;

- иш берувчининг рухсатисиз ишни ташлаб кетиш, шунингдек ходимнинг ташаббусига кўра иш берувчини меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ўн тўрт календарь кун олдин ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган бошқа муддат ўтмасдан ишни ташлаб кетиш;

- иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинишида қонун билан белгиланган огоҳлантириш муддати тугамасдан ишни ташлаб кетиш оқибатида иш жойида бўлмаслик ва бошқа ҳолатлар.

39. Агар узрсиз сабабларга кўра ишга чиқмаётган (прогулга йўл қўйган) ходим меҳнат шартномасини МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 5-банди бўйича бекор қилиш ҳақида буйруқ чиқарилаётган куни ҳам ишламаётган бўлса, у билан меҳнат шартномаси ишга чиқмай қўйган биринчи кунидан олдинги охириги иш кунидан бекор қилинади.

МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига асосан узрсиз сабабларга кўра ишга чиқмаганлиги (прогул) учун меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимни ишга тиклаш ва мажбурий прогул учун иш ҳақи ундириш ҳақидаги низони ҳал қилиш жараёнида ходим ҳақиқатдан ҳам узрсиз сабабларга кўра ишда бўлмагани, лекин иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби бузилгани аниқланса, даъво талабларини қаноатлантиришда, суд мажбурий прогул учун ўртача иш ҳақини ишга чиқмаган биринчи кунидан бошлаб эмас, балки меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида буйруқ чиққан кундан бошлаб ундириши лозим бўлади, чунки ходим учун прогул шу кундан эътиборан мажбурийликдан йўл қўйилган деб ҳисобланади.

40. Ташкилотнинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ишга алкоголь, наркотик ёхуд токсик моддалардан маст ҳолда келиши ёки иш жойида шу ҳолатда бўлгани учун МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига асосан меҳнат шартномасини бекор қилиш назарда тутилган тақдирда, бу асос кўрсатилган ҳолатда фақат ташкилот ҳудудида бўлган ходимга

нисбатан эмас, балки ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши лозим бўлган бошқа жойларда қайд этилган ҳолатда юрган ходимга нисбатан ҳам қўлланилиши мумкин. Бунда ходим шу куни ишдан четлатилган ёки четлатилмаганлиги аҳамиятга эга эмас.

Алкоголь, наркотик ёхуд токсик моддалар истеъмол қилиш оқибатида юзага келувчи сархушлик ҳолати тиббий хулоса, шунингдек суд томонидан ҳуқуқий баҳо берилиши лозим бўлган бошқа исботлаш воситалари билан тасдиқланиши мумкин.

41. МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 6-бандига кўра иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишнинг Кодекс ва бошқа қонунларда белгиланган ўзга сабаблари (асослари) назарда тутилиши мумкин.

Бунда судлар меҳнат шартномасини МК 161-модда иккинчи қисмининг 1-5-бандларида кўрсатилган асослардан ташқари қонунларда, шунингдек, МКнинг бошқа моддаларида иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишнинг ўзга асослари ҳам белгилаганлигига эътибор қаратиши лозим.

Меҳнат шартномасини ўриндошлик асосида ишловчи ходим билан (МКнинг 441-моддаси), ташкилот мулкдори алмашганда ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери, ташкилот алоҳида бўлинмаси раҳбари билан (МК 489-моддаси биринчи қисмининг 1-банди) иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилиш шундай асослардан ҳисобланади.

42. Ўриндошлик асосида ишловчи шахс билан тузилган меҳнат шартномаси МК ва бошқа қонунларда назарда тутилган асослардан ташқари қуйидаги ҳолларда бекор қилиниши мумкин:

- мазкур ишга ўзи учун асосий иш жойи бўлган ходим қабул қилинган тақдирда, иш берувчи бу ҳақда ўриндошни меҳнат шартномаси бекор қилингунига қадар камида икки ҳафта олдин ёзма шаклда огоҳлантиради ёхуд мутаносиб миқдорда пулли компенсация тўлайди;

- қонунчиликда ёки МК 433-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ ўриндошлик асосида ишлашга чекловлар жорий этилганлиги муносабати билан.

Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан меҳнат шартномаси МК 441-моддаси биринчи қисмининг 1-бандига кўра бошқа ўриндош бўлмаган ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан бекор қилинишига фақат ўриндош ўрнида 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), МК 441-моддаси биринчи қисмининг 1-бандига биноан меҳнат муносабатларининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилади.

Иш шартлари бўйича ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлик бўйича ишловчи ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор

қилинишининг қонунийлигини текширишда судлар қуйидагиларни аниқлашлари лозим:

- мазкур ташкилотда муайян касб, мутахассислик ва лавозимларга нисбатан ўриндошлик асосида ишлашнинг чекланиши назарда тутилганми;

- бундай чеклашлар киритишнинг қонунларда ўрнатилган тартибига риоя этилганми;

- киритилаётган чеклашлар ўриндошлик асосида ишлаш ходимнинг, бошқа шахсларнинг соғлиғига ёки ишлаб чиқариш жараёни хавфсизлигига зиён етказиши мумкинлиги ҳамда меҳнат шарт-шароитлари ва тартибининг ўзига хос хусусиятлари инобатга олинганми (МКнинг 433-моддаси);

- ўриндошлик асосида ишловчи ходим ташкилотга ўриндошлик бўйича ишлашни чеклаш киритилгунга қадар ишга қабул қилинганми. Агар ўриндошлик асосида ишловчи ходим, ташкилотга бундай чеклаш киритилгандан сўнг ишга қабул қилинган бўлса, у билан меҳнат шартномаси МК 168-моддаси биринчи қисмининг 4-бандига кўра бекор қилиниши мумкин.

Қайд этилган шартларга риоя этилмаслик ўриндошлик асосида ишловчи ходим билан меҳнат шартномасини МК 441-моддасининг 2-бандига асосан бекор қилинишини ғайриқонуний деб топишга асос бўлиши мумкин.

43. Ташкилот мулкдорининг ўзгариши сабабли МК 489-моддаси биринчи қисмининг 1-бандига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш фақат ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер ва ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси раҳбарига нисбатан амалга оширилиши мумкин.

Ушбу шахслар билан меҳнат шартномасини кўрсатилган асосга кўра бекор қилиниши билан боғлиқ низоларни ҳал қилишда ҳақиқатда ташкилот мулкдори алмашган-алмашмагани аниқланиши зарур. Бунда давлат ташкилотларининг бўйсунуви ўзгариши мулкдор алмашуви деб ҳисоблаб бўлмайди.

Меҳнат шартномасини шу асосга кўра бекор қилишга ташкилот мулк қилиб олинган кундан эътиборан уч ой ичида йўл қўйилади. Мазкур муддатга ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги даврлари, унинг меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлганлиги вақти, бошқа узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган даврлари киритилмайди.

44. МКнинг 156-моддасига кўра, ташкилотнинг мулкдори алмашганда, худди шунингдек ташкилот қайта ташкил этилганда (қўшиб юборилганда, қўшиб олинганда, бўлинганда, ажратиб чиқарилганда, ўзгартирилганда) якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг розилиги билан давом эттирилади.

Ташкилотнинг идоравий тааллуқлиги (бўйсунуви) ўзгарганлиги ушбу ташкилотнинг ходимлари билан меҳнат шартномаларини бекор қилиш учун асос бўлмайди.

Ташкилот мулкдорининг алмашганлиги, унинг қайта ташкил этилганлиги, ташкилотнинг идоравий тааллуқлиги (бўйсунуви) ўзгарганлиги муносабати билан ходимнинг ишни давом эттиришни рад этиши МК 156-моддасининг бешинчи қисмига кўра меҳнат шартномасини ишдан бўшатиш нафақаси тўланган ҳолда бекор қилишга асос бўлади.

45. МКнинг 137-моддасига кўра, агар технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмларининг қисқарганлиги муносабати билан аввалги меҳнат шартлари сақлаб қолиниши мумкин бўлмаса, иш берувчи ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасини давом эттираётганида ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга ҳақли.

Агар МКда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, меҳнат шартларининг келгусидаги ўзгариши ҳақида иш берувчи ходимни камида икки ой олдин ёзма шаклда, имзо қўйдириб огоҳлантириши шарт. Кўрсатилган муддатни қисқартиришга фақат ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра йўл қўйилади.

Иш берувчи меҳнат шартларининг келгусидаги ўзгариши тўғрисида ходимни огоҳлантиришнинг икки ҳафтадан ортиқ бўлган муддатини мутаносиб пулли компенсация билан алмаштиришга ҳақли. Бунда ходимни огоҳлантириш пайтидан эътиборан икки ҳафталик огоҳлантириш муддати фақат ходимнинг розилиги билан пулли компенсация билан алмаштирилиши мумкин.

МК 137-моддасининг иккинчи ва учинчи қисмларида назарда тутилган огоҳлантириш муддати тугагач, ходим янги меҳнат шартларида меҳнат қилишни рад этса, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ходим янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришни рад этганлиги муносабати билан унга ишдан бўшатиш нафақаси тўланган ва 100-моддасида назарда тутилган кафолатлар тақдим этилган ҳолда МК 137-моддасининг тўртинчи қисмига кўра бекор қилиниши мумкин.

МК 137-моддасининг тўртинчи қисмига биноан меҳнат шартномаси бекор қилинганининг қонунийлигини текширишда судлар технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар ҳақиқатдан ҳам рўй берган-бермаганлиги, ходимнинг янги иш шартларида ишлашни ҳақиқатдан рад этганлигини аниқлашлари лозим. Агар меҳнат низосини ҳал қилишда, ходим янги иш шартларида ишлашга рози бўлганлиги аниқланса, суд меҳнат шартномасини МК 137-моддасининг тўртинчи қисмига асосан бекор қилинишини ғайриқонуний деб топади.

46. МКнинг 146-моддасига кўра, иш берувчи ходимни иш берувчининг келгусида бошқа жойга (ходимнинг яшаш жойидан унга яшаш жойига қайтиш имконини бермайдиган масофада жойлашган ҳудудга) кўчиши тўғрисида камида икки ой олдин ёзма шаклда огоҳлантириши шарт.

Иш берувчи ўзининг келгусида бошқа жойга кўчиши тўғрисида ходимни икки ҳафтадан ортиқ бўлган огоҳлантириш муддатини мутаносиб пулли компенсация билан алмаштиришга ҳақли.

Ходимнинг иш берувчи билан бирга бошқа жойга кўчиб ўтишга розилиги меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув тузиш орқали расмийлаштирилади.

Ходимнинг иш берувчи билан бирга бошқа жойга кўчиши муносабати билан ходимга МКнинг 289-моддасида назарда тутилган компенсация тўловлари берилади.

Ходим иш берувчи билан бирга бошқа жойга кўчишни ёзма равишда рад этган тақдирда, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси унга иш қидириш даврида МК 100-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ ўртача ойлик иш ҳақининг ишдан бўшатиш нафақаси ҳисобга олинган, бироқ кўпи билан икки ойга сақлаб қолинган ҳолда МК 146-моддасининг бешинчи қисмига асосан бекор қилиниши мумкин.

Агар иш берувчи билан бирга бошқа жойга кўчиб ўтишни рад этган ходим иш берувчининг таклифи билан танишган бўлса, бироқ ўзининг рад этишини ёзма шаклда баён этишга рози бўлмаган бўлса, унинг рад этиши бунда ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади.

Меҳнат низоси юзага келган тақдирда, ходимнинг иш берувчи билан бошқа жойга кўчиб ўтишни рад этганлигини исботлаш вазифаси иш берувчининг зиммасига юклатилади.

47. МКнинг 143-моддасига асосан иш берувчи бўш (вакант) иш ўрни мавжуд бўлган тақдирда, соғлиғининг ҳолатига кўра, тиббий хулосага мувофиқ енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсирини истисно этадиган, соғлиғининг ҳолати бўйича қарши кўрсатма бўлмаган ишга доимий ўтказишга муҳтож бўлган ходимни унинг розилиги билан шундай ишга ўтказиши шарт.

Ходим МК 143-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган бошқа ишга ўтказилишни рад этган тақдирда, шунингдек агар иш берувчида ходим соғлиғи ҳолати бўйича қарши кўрсатма бўлмаган бошқа иш бўлмаса, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ходим соғлиғи ҳолати бўйича қарши кўрсатма бўлмаган бошқа ишга ўтказилишни рад этганлиги ёхуд иш берувчида тегишли иш бўлмаганлиги муносабати билан ходимга ишдан бўшатиш нафақаси тўланган ҳамда 100-моддасида назарда тутилган кафолатлар тақдим этилган ҳолда МК 143-моддасининг иккинчи қисмига кўра бекор қилиниши мумкин.

Судларнинг эътибори шунга қаратилсинки, ходим бажариши лозим бўлган ишни удалашидан қатъи назар, агар тиббий хулосага кўра ходим ушбу ишни бажариши тўғри келмаса ёки меҳнат жамоаси аъзолари ёхуд улар хизмат қиладиган фуқаролар учун хавф туғдирсагина, меҳнат шартномасини соғлиғи ҳолатига кўра бекор қилинишига йўл қўйилади.

Агар ходим унга топширилган ишни удаласа, тиббий хулосага кўра соғлиғининг ёмонлашуви, шунингдек ходимга ногиронлик берилиши, меҳнат шартномасини МК 143-моддасининг иккинчи қисми билан бекор қилиш учун етарли сабаб бўлиб ҳисобланмайди.

Судлар тиббий хулосада ходимнинг меҳнатга лаёқатлилик даражаси қандай белгиланганлигини алоҳида текширишлари зарур. Агар берилган тиббий хулосада ходим меҳнат фаолиятига тўлиқ қобилиятсиз деб эътироф этилган бўлса, меҳнат шартномаси тарафларнинг хоҳиш-иродасига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра МК 168-моддаси биринчи қисмининг 5-бандига асосан бекор қилинади.

48. Меҳнат шартномаси тарафларнинг хоҳиш-иродасига боғлиқ бўлмаган асослар (МКнинг 168-моддаси) билан ҳам, яъни шартнома тарафларида уни бекор қилиш истаги бўлмаган ҳолда ваколатли давлат органи аралашуви ёки бошқа объектив хусусиятга эга бўлган ҳолатлар туфайли бекор қилиниши мумкинлигига судларнинг эътибори қаратилсин.

49. Ходимнинг ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси МК 168-моддаси биринчи қисмининг 1-бандига асосан бекор қилинади.

Судлар меҳнат шартномасини ушбу асос билан бекор қилиниши қонунийлиги масаласини муҳокама қилишда “Умумҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида”ги қонун нормаларига ҳам алоҳида эътибор қаратишлари лозим.

МКнинг 102-моддасига кўра, ҳарбий хизматга чақирилган (кирган), лекин кейинчалик захирага бўшатирилган ёки истеъфога чиқарилган ходим, агар у ҳарбий хизматга чақирилган (кирган) кундан эътиборан уч ой ўтмаган бўлса, аввалги иш жойига (лавозимига) қайтиш ҳуқуқига эга.

Ушбу асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиниши қонунийлиги масаласини муҳокама қилишда, судлар ходимни ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилганини тасдиқловчи ҳужжат (чақирув комиссиясининг маълумотномаси ва бошқа ҳужжатлар) тақдим қилинганлиги ва ишдан бўшатиш нафақаси тўланганлигини текширишлари лозим.

50. МК 168-моддаси биринчи қисмининг 2-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишга, шу ишни илгари бажариб келган ходимнинг аввалги ишига тиклаш иш берувчининг мажбурияти ҳисобланган ҳолларда йўл қўйилади.

Бундай ҳолларга қуйидагилар киради:

- меҳнат шартномаси ғайриқонуний бекор қилинган ходимни, суднинг ҳал қилув қарори, юқори турувчи орган, иш берувчи ўзининг қарорлари, шунингдек меҳнат ҳақидаги қонунларга риоя қилиш устидан назорат олиб борувчи (масалан, прокурор протести, давлат меҳнат инспектори кўрсатмаси) органлар талаби бўйича аввалги ишига тиклаш;

- юқоридаги хатбошида қайд этилган органлар қарори ҳамда меҳнат низолари бўйича комиссия қарори билан бошқа ишга ғайриқонуний ўтказилган ходимни аввалги ишига тиклаш;

- ғайриқонуний равишда ҳукм қилинганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимнинг ишга тиклаш ҳақидаги талабининг қаноатлантирилиши (МК 561-моддасининг тўртинчи қисми);

- ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишнинг ғайриқонунийлиги сабабли ходимни ишга қабул қилинган деб топиш ҳақидаги даъвогарнинг талабини қаноатлантириш.

Агар ташкилотда бўш иш ўрни бўлмаса ёки ходим таклиф қилинган ишга ўтишни рад қилса, у билан тузилган меҳнат шартномаси МК 168-моддаси биринчи қисмининг 2-бандига асосан ишдан бўшатиш нафақаси тўланган ҳолда бекор қилинади.

51. Ходимни аввалги ишини давом эттириш имкониятини истисно этадиган жазога маҳкум этган суднинг ҳукми қонуний кучга кириши, шунингдек ходимни суднинг қарорига кўра ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига юборилиши МК 168-моддаси биринчи қисмининг 3-бандига асосан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлади.

Қуйидаги ҳолатлар мавжуд бўлган тақдирда ушбу асос бўйича меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин:

- ходимнинг жиноят содир этганлиги суднинг ҳукми билан исботланган ва мазкур ҳукм қонуний кучга кирганлиги;

- суд ҳукми билан тайинланган жазо ва ушбу жазонинг ижро қилиниши ходимни мазкур ташкилотда қолиб ишлашни истисно этиши ва меҳнат муносабатлари давом этишига имкон бермаслиги.

Судларнинг эътибори ходимни жиноят содир қилганликда айблов ҳукми қонуний кучга кирганидан сўнг ҳам, башарти суд ҳукмида назарда тутилган жиноий жазо уни ташкилотда ишни давом эттиришга тўсқинлик қилмаса (масалан, жарима, мажбурий жамоат ишлари, ахлоқ тузатиш ишлари каби жазолар қўлланилганлиги), иш берувчи ходим билан ушбу асосга кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли эмаслигига қаратилсин.

52. Меҳнат шартномаси МК 168-моддаси биринчи қисмининг 4-бандига асосан ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этиш имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилган ҳолларда бекор қилинади.

Бундай ҳолларга, хусусан, қуйидагилар киради:

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

- бир давлат ташкилотида ўзаро яқин қариндош ёки қуда томонидан қариндош бўлган шахсларни, башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, ишга (хизматга) қабул қилиш (МКнинг 121-моддаси);

- меҳнат қонунчилиги билан вояга етмаганларни жалб қилиш тақиқланган ишларга қабул қилиш.

Меҳнат муносабатларининг қайд этилган асосга кўра бекор қилиниши билан боғлиқ низоларни кўришда судлар ишга қабул қилишда қандай

бузилишга йўл қўйилганини ва бу меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўла олиши мумкин ёки мумкин эмаслигини аниқламоғи зарур.

53. Агар қонунчиликка мувофиқ меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга монелик қиладиган ҳолатлар юзага келган тақдирда ходим билан тузилган меҳнат шартномаси МК 168-моддаси биринчи қисмининг 5-бандига асосан бекор қилинади.

Бундай ҳолатларга:

- ходимнинг белгиланган тартибда берилган тиббий хулосага мувофиқ меҳнат фаолиятига тўлиқ қобилиятсиз деб эътироф этилганлиги;

- давлат сирларидан фойдаланиши тугатилганлиги, агар бажарилаётган иш шундай фойдаланишни талаб қилса;

- муайян ишни бажаришга доир рухсатномадан ёки лицензиядан маҳрум этилганлиги ва бошқалар киради.

Судлар меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга монелик қиладиган юқоридаги ҳолатлар тугал эмаслигига эътибор қаратишлари керак. МК 168-моддаси биринчи қисмининг 5-бандига кўрсатилган ҳолатлардан ташқари, қонунчиликда тўғридан-тўғри кўрсатилган бошқа ҳолатлар юзага келиб, меҳнат муносабатларини давом эттиришга монелик қилганда ҳам меҳнат шартномаси ушбу асосга кўра бекор қилинади.

54. МК 168-моддаси биринчи қисмининг 6-бандига кўра ташкилотни тугатиш ёки иш берувчи бўлган якка тартибдаги тадбиркор фаолиятини тугатиш тўғрисидаги суд қарорининг қонуний кучга кирганлиги ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлади.

Мазкур асос билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун ташкилот ёки якка тартибдаги тадбиркор фаолиятини тугатиш ҳақидаги суд қарори қонуний кучга кирган бўлиши шарт.

Агар ташкилот ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарори билан тугатилганда, судлар меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббусига кўра МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандига асосан бекор қилинишига эътибор қаратсин.

Иш берувчи МК 168-моддаси биринчи қисмининг 6-бандига назарда тутилган асос бўйича ходимни меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида камида икки ой олдин ёзма равишда (имзо қўйдириб) огоҳлантириши ёки ходимга огоҳлантириш муддатининг давомийлигига мос келадиган пул компенсациясини тўлаши шарт.

55. Ходимни ишга тиклаш ҳақидаги суд қарори бекор қилинганлиги ёки Давлат меҳнат инспекциясининг қарори бекор қилинганлиги (қонунга хилоф деб эътироф этилганлиги) ходим билан тузилган меҳнат шартномасини МК 168-моддаси биринчи қисмининг 7-бандига асосан бекор қилишга олиб келади.

56. Ходимнинг вафот этганлиги, шунингдек суд томонидан ходимнинг бедарак йўқолган деб эътироф этилганлиги ёки вафот этган деб эълон қилинганлиги меҳнат шартномасини МК 168-моддаси биринчи қисмининг 8-бандига асосан бекор қилишга асос бўлади.

Ходимнинг вафот этганлиги ваколатли давлат идораси томонидан белгиланган тартибда берилган ўлим тўғрисидаги гувоҳнома билан тасдиқланади. Фуқарони ўлган деб эълон қилиш ҳақидаги суд қарорига асосан берилган ўлим тўғрисидаги гувоҳнома тақдим қилинганда ҳам меҳнат шартномаси бекор қилинади.

57. МК 168-модда биринчи қисмининг 9-бандига мувофиқ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси депутатининг, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатида доимий асосда ишлаган Сенат аъзосининг ваколатлари муддати тугаганлиги ёки Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Қонунчилик палатаси ва Сенати тарқатиб юборилганлиги муносабати билан аввалги лавозимига (ишига) қайтганлиги муносабати билан ушбу лавозимда (ишда) ишлаётган ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинади.

58. Судларнинг эътибори меҳнат шартномасини МК 168-моддаси биринчи қисмининг 10-бандига асосан бекор қилинишига МК 168-моддаси биринчи қисмининг 1-9-бандларида санаб ўтилмаган меҳнат шартномаси тарафларининг хоҳиш-иродасига боғлиқ бўлмаган қонунда назарда тутилган бошқа ҳолатлар бўлиши мумкинлигига қаратилсин.

Бундай ҳолатларга, хусусан агар ишни давом эттириш ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғига, хавфсизлигига ҳамда маънавий жиҳатдан камол топишига таҳдид солаётган бўлса ёки уларга бошқача тарзда зиён етказиши мумкин бўлса, бундай шахслар билан меҳнат шартномасини ота-онасидан бири (ота-онасини ўрнини босувчи шахс), шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи органлар ҳамда вояга етмаганлар ишлари бўйича идоралараро комиссиялар (МКнинг 422-моддаси), муқобил хизмат ўтаётганлар билан меҳнат шартномасини муқобил хизмат органлари талабларига кўра бекор қилиниши киради.

59. Меҳнат шартномаси МК 143-моддасининг иккинчи қисми, 161-моддаси иккинчи қисмининг 2, 3-бандлари, 168-моддаси биринчи қисмининг 2, 4, 5 ва 9-бандлари, 489-моддаси биринчи қисмининг 1-банди асосида бекор қилинаётганда иш берувчи ходимни шу ташкилотнинг ўзида ишга жойлаштириш чораларини кўришга мажбур.

Ушбу асослар бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда, иш берувчи ходимга мутахассислиги ва малакасига мос иш, бундай иш бўлмаса, ташкилотда мавжуд бошқа иш таклиф этмоғи лозим.

Судларнинг эътибори шунга қаратилсинки, МК 144-моддасининг олтинчи қисмига биноан, агар иш берувчида ушбу модданинг иккинчи қисмида назарда тутилган асосларга кўра ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинганда уни ўтказиш мумкин бўлган доимий хусусиятга эга иш мавжуд бўлмаса, бироқ, муддатли меҳнат шартномаси бўйича бажарилиши мумкин бўлган иш мавжуд бўлса, иш берувчи ходимга шундай ишга ўтишни таклиф этиши шарт. Бундай ҳолда ходимни муддатли меҳнат шартномаси бўйича бошқа ишга ўтказиш амалга оширилади.

Иш берувчининг ходимни ишга жойлаштириш чораларини кўрганини аниқлаш учун ходимнинг таклиф этилган бошқа ишга ўтишдан бош тортгани ёки иш берувчи ходимнинг розилиги билан ушбу ташкилотдаги бошқа ишга ўтказишга имконияти бўлмаганлиги хусусидаги далиллар талаб қилиб олинмоғи зарур.

Агар меҳнат низосини кўриш жараёнида иш берувчи томонидан меҳнат шартномаси юқорида қайд этилган асосларга кўра бекор қилинаётганда, ходимни шу ташкилотга ишга жойлаштириш имконияти бўла туриб, бундай чора кўрилмагани тасдиқланса, суд меҳнат шартномасини бекор қилишни ғайриқонуний деб топиб, ходимни аввалги ишига (лавозимига) тиклайди. Ходим аввалги ишини давом эттириш имкониятига объектив сабабларга (ходимлар сони (штати), иш ҳажми ўзгариши, ходимнинг бажараётган ишига нолайиқлиги, янги мулкдорнинг ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги қарори, аввалги ходимни бажариб келган ишига тиклаш) кўра эга бўлмаган тақдирда иш берувчи уни ишга жойлаштириш чорасини кўриши шарт.

60. Агар қонунда ходимни муайян муддатга сайлаб қўйиладиган лавозимга сайлаш ёки муайян лавозимни эгаллаш учун даврий танлов ўтказиш назарда тутилган бўлса, тегишли лавозимни эгаллаб турган ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ходим янги муддатга сайланмаганлиги ёки танловдан ўтмаганлиги ёхуд сайлашда, танловда иштирок этишни рад этганлиги муносабати билан МКнинг 169-моддасига асосан бекор қилиниши мумкин.

Агар сайлов ёки танлов бўлиб ўтмаган деб эътироф этилса, тегишли лавозимни эгаллаган ходим билан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар давом этади. Бундай ҳолда сайлов ёки танлов бўлиб ўтмаган деб топилган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай (агар қонунда бошқача муддат белгиланмаган бўлса) янги сайлов ёхуд танлов ўтказилиши керак.

Аввал сайланган ёки тегишли лавозимга танлов бўйича ўтган ходим, агар у сайлашда ёки танловда иштирок этиш учун қонунчиликка мувофиқ зарур бўлган ҳужжатларни белгиланган муддатда топширмаган бўлса, сайловда, танловда иштирок этишни рад қилган деб эътироф этилади.

61. Меҳнат шартномаси МК 155-моддаси иккинчи қисмининг 11-банди асосида бекор қилинган шахсларни ишга тиклаш ҳақидаги низоларни кўришда судлар ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларида қонунда белгиланмаган қўшимча асослари қайд этилиши мумкин эмаслигини назарда тутишлари керак. Агар бундай шарт меҳнат шартномасига киритилган бўлса, у МКнинг 17-моддасига биноан ҳақиқий эмас деб топилади. Ушбу ҳолатда ходим билан меҳнат шартномасини МК 155-моддаси иккинчи қисмининг 11-бандига асосан бекор қилиш ғайриқонуний ҳисобланади.

Ушбу асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилинишининг қонунийлигини текширишда судлар қуйидагиларни эътиборга олишлари керак:

- шартномада кўрсатилган алоҳида турдаги ходимлар билан бўлган меҳнат шартномасининг қўшимча асослар бўйича бекор қилиниш шартлари МК 155-моддаси иккинчи қисмининг 11-бандига биноан фақат қонунда белгиланган ҳолда киритилиши мумкинлигини;

- ходим меҳнат муносабатлари меҳнат шартномасида кўрсатилган асосларга кўра бекор қилинишига қонун йўл қўядиган ходимлар тоифасига кириши аниқланса, суд шартномада ушбу асослар кўрсатилгани ва меҳнат муносабатлари шартномага кўра бекор қилиниши мумкин бўлган ҳолатлар ҳақиқатда ҳам юзага келганини аниқлаши лозим.

Судларнинг эътибори айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари МКнинг VI бўлимида белгиланганлигига қаратилсин.

62. Меҳнат шартномаси қонунга хилоф равишда бекор қилинганда ходим аввалги ишига тикланиши шарт.

Судлар ушбу тоифадаги низоларни кўришда меҳнат шартномаси бекор қилинишининг ёки бошқа ишга ўтказишнинг асослилигини исботлаб бериш мажбурияти МКнинг 174-моддасига кўра иш берувчига юклатилишини назарда тутишлари лозим.

Ходимни ишга тиклашда унга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти иш берувчига юкланади.

Судларнинг эътибори МК 174-моддасининг бешинчи қисмига кўра, ходимга етказилган моддий зарарни қоплаш:

- мажбурий прогул вақти учун сўзсиз ҳақ тўлаш. Бунда ходимнинг пулга оид талаблари тўлиқ миқдорда қаноатлантирилади (МКнинг 546-моддаси);

- меҳнат шартномасини бекор қилинганлиги устидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатларни (мутахассисларнинг маслаҳатлари, иш юритишга доир харажатлар ва бошқалар) тўлашдан иборат эканлигига қаратилсин.

Маънавий зиённи компенсация қилиш миқдори иш берувчининг ҳаракатларини баҳолашни ҳисобга олган ҳолда суд томонидан белгиланади, лекин ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Суд, ходимга етказилган маънавий зарарни қоплаш масаласини ҳал этишда қайси ҳолатларда ва иш берувчининг қайси ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) оқибатида унга зарар етказилганлиги, иш берувчи айбининг даражаси, меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказишда қонун очик-ойдин бузилган-бузилмаганлигини аниқлаши, ходим қандай маънавий ва жисмоний азоблар чекканини белгилаши, бу зарарларни у қанча суммада қоплашини баҳоламоғи ва муайян низони ҳал қилиш учун муҳим бўлган бошқа ҳолатларни эътиборга олиши лозим.

Суд иш берувчига ҳар қандай меҳнат ҳуқуқининг бузилиши оқибатида (қонунга хилоф равишда меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш, асоссиз интизомий чора қўллаш, тегишли тиббий тавсиялар асосида бошқа ишга ўтказишни рад қилиш, меҳнат шартномаси бекор қилинган, иш берувчи ходимнинг меҳнат дафтарчасини бермаслиги

ёки ўз вақтида бермаганлиги ва бошқалар натижасида етказилган маънавий ва жисмоний азоблар) ходимга етказилган маънавий зарарни қоплаш мажбуриятини юклаши мумкин.

Иш берувчи томонидан ходимга етказилган маънавий зарар миқдори қаноатлантирилган моддий зарар, жумладан ходимга мажбурий прогул вақти учун бериладиган ҳақ миқдорига боғлиқ ҳолда қопланиши мумкин эмас.

Ходимнинг илтимосига кўра суд уни ишга тиклаш ўрнига уч ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда қўшимча товон (мажбурий прогул вақти учун иш ҳақи, маънавий зарар, меҳнат шартномасини бекор қилинганлиги устидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатлардан ташқари) ундириб бериши мумкин (МК 174-моддасининг еттинчи қисми).

63. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга бериладиган тўловлар юзасидан бўлган низоларни кўришда қуйидагилар аниқланиши зарур:

- охиригача олинмаган иш ҳақи ва ходим томонидан фойдаланилмаган барча асосий ва қўшимча таътиллар учун компенсациялар тўланганми;

- иш ҳақини, таътил тўловларини, меҳнат шартномаси бекор қилингандаги тўловларни ва ходимга тўланиши лозим бўлган бошқа тўловларни тўлаш муддати бузилган тақдирда, МКнинг 333-моддасида кўрсатилган фоизлар тўланганми;

- меҳнат шартномаси МК 173-моддасининг иккинчи қисмида санаб ўтилган асосларга кўра бекор қилинганда, ходимга ушбу модданинг учинчи ва тўртинчи қисмларида белгиланган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланганми;

- ходим билан меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда унга моддий ёрдам бериш учун қўшимча кафолатлар берилганми (МКнинг 100-моддаси).

Ходимнинг меҳнат шартномаси бекор қилиниши билан уни қонунда ўрнатилганидан юқори пул тўловлари (масалан, ишдан бўшатиш нафақасини ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ тўлаш) ёки қонунда кўрсатилмаган қўшимча пул тўловлари тўғрисидаги талаблари, агар ушбу тўловлар берилиши жамоа келишуви, жамоа шартномаларида (МКнинг 12-моддасида кўрсатилган меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда) ҳамда ходим билан тузилган меҳнат шартномасида кўзда тутилган бўлса, у қаноатлантирилиши лозим.

64. Ходим билан меҳнат шартномаси қонунга хилоф асосда бекор қилинган ёки ўрнатилган тартиб бузилишига йўл қўйилган бўлса, аммо ташкилот (алоҳида бўлинмаси)нинг тугатилиши оқибатида ходимни ишга тиклаш имконияти бўлмаган ҳолатда, суд меҳнат шартномасининг бекор қилинишини ғайриқонуний деб топиб, тугатиш комиссияси ёки ташкилотни тугатиш ҳақида қарор қилган органга, зарур ҳолларда эса ҳуқуқни қабул қилувчига мажбурий прогул вақти учун МКнинг 546-моддасида белгиланган миқдорда иш ҳақи тўлаш мажбуриятини юклайди.

Шу билан бирга суд ходим билан меҳнат шартномасини МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди бўйича ташкилотнинг тугатилиши туфайли бекор қилинган деб топади. Бундай ходим меҳнат шартномаси ташкилотнинг тугатилиши муносабати билан бериладиган қўшимча моддий ёрдам бериш кафолатидан фойдаланади (МКнинг 100-моддаси).

Ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси тугатилганлиги сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда барча мажбуриятлар ташкилот зиммасида бўлади.

65. Судлар ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлигини буйруқда кўрсатилган асослар бўйича текшириши лозим. Меҳнат муносабатининг бекор қилинишини суд бошқа асосда кўришга ҳақли эмас.

Агар суд ишга тиклаш ҳақидаги низони ҳал қилишда иш берувчининг меҳнат муносабатларини бекор қилишга асоси бўлган деб топса, аммо меҳнат шартномасини бекор қилиш таърифи нотўғри ёки амалдаги қонунга мос бўлмаса, суд таърифни ўзгартиради ва ҳал қилув қароридида меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабини қонунга аниқ мос ҳолда, қонуннинг тегишли моддаси (банди)га таянган ҳолда кўрсатади.

66. Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимларни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги низоларни кўришда суд меҳнат шартномасини бекор қилишга ёки бошқа ишга ўтказишга фармойиш берган мансабдор шахсни учинчи шахс сифатида жавобгар тарафида ишда иштирок этиш учун ўз ташаббуси билан жалб қилиши шарт (ФПКнинг 184-моддаси). Мансабдор шахсни бундай жалб этиш иш бўйича жавобгарнинг вакили сифатида баёнот бериш ҳуқуқидан маҳрум этмайди.

Ишни кўрилиш вақти ва жойи тўғрисида тегишлича хабар берилган мансабдор шахс суд залига узрсиз сабабларга кўра келмаса ёки унинг ҳозир бўлмаслик сабаблари ҳақида маълумот бўлмаган тақдирда, суд бу шахснинг иштирокисиз ҳам ишни кўриши мумкин.

67. МКнинг 564-моддасига биноан, судлар меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки ходимни ғайриқонуний бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбуриятини юклайди.

Бундай мажбурият агар меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган, шунингдек ишга тиклаш ҳақидаги ҳал қилув қарорининг ижросини мансабдор шахс кечиктирган бўлса, юклатилади.

Агар ишни кўриш жараёнигача мансабдор шахс ташкилот билан меҳнат муносабатларини тугатганда ҳам у ташкилотда ишлаган даврида қонунни бузиб, меҳнат шартномасини бекор қилган ёки бошқа ишга ўтказган ҳамда ишга тиклаш ҳақидаги қарорнинг ижросини кечиктирган бўлса, суд МКнинг 564-моддасига биноан бу шахсга моддий жавобгарликни

юклаши мумкин, чунки меҳнат муносабатларининг тугатилиши етказилган зарарни қоплаш мажбуриятдан уни озод этмайди.

Моддий зарарнинг ўрнини қоплаш миқдори мансабдор шахснинг уч ойлик маошидан ортиқ бўлмаслиги керак.

Меҳнат шартномасини қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда бекор қилиш деб қуйидагилар ҳисобланади:

- қонунда кўрсатилмаган асослар бўйича;

- иш берувчи ташаббусига кўра касаба уюшмаси қўмитаси розилигисиз, агарда бундай розилик олиш лозимлиги жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида кўзда тутилган бўлса;

- иш берувчининг ташаббусига кўра ўн саккизга тўлмаган шахслар билан маҳаллий меҳнат органининг розилигини олмасдан бекор қилинган бўлса;

- иш берувчининг ташаббусига кўра ходимларнинг вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимлар билан ҳамда ходимларнинг вакиллик органлари таркибига сайланган ходимлар билан уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколатлари тугаганидан кейин икки йил ичида ўз фаолиятини амалга оширган вакиллик органининг олдиндан розилигини олмасдан бекор қилинган бўлса;

- ходимларнинг тегишли вакиллик органи раҳбари бўлган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходим билан, шунингдек ходимларнинг вакиллик органи раҳбари бўлган ходимнинг шу органдаги ваколатлари тугаганидан кейин икки йил ичида мазкур вакиллик органи иштирокчи бўлган ходимларнинг тегишли ҳудудий ёки тармоқ бирлашмасининг олдиндан розилигини олмасдан бекор қилинган бўлса;

- МК 408-моддаси биринчи қисми (ҳомиладор аёллар билан) ва 409-моддаси биринчи қисмида (уч ёшгача бўлган боласи бор аёл ёхуд уч ёшгача бўлган болани ёлғиз тарбиялаётган ота (васий) билан) кўрсатилган ҳолларда, агар меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўймайдиган ҳолатлар иш берувчига маълум бўлганда, МКнинг 161-моддаси 1, 4 ва 5-бандларида назарда тутилган асослар бундан мустасно;

- иш берувчининг ташаббусига кўра ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ёки унинг таътилда бўлган вақти давомида, ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарори билан тугатилганлиги ёхуд яқка тартибдаги тадбиркор томонидан фаолиятнинг тугатилганлиги ҳолларидан ташқари;

- МК 129-моддасининг учинчи қисмида кўрсатилган ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки синов муддати белгиланмаса-да, ходимларнинг қониқарсиз синов натижасига кўра;

- МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига кўра, агар ташкилотда ички меҳнат тартиби қоидалари тасдиқланмаган, шунингдек, ходим содир этган ножўя хатти-ҳаракат ушбу қоидаларда меҳнат

мажбуриятларини бир марта бузилишлари рўйхатида кўрсатилмаган ҳолларда;

- ходимнинг ташаббусига кўра унинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги ёзма аризаси бўлмаганда, шунингдек у огоҳлантириш муддати тугагунга қадар ўз аризасини қайтариб олишни билдирган, иш берувчи эса буни рад этиб, меҳнат шартномасини бекор қилган бўлса;

- номуайян муддатга ишга қабул қилинган ходим билан меҳнат шартномасининг муддати ўтганлиги муносабати билан;

- иш берувчи томонидан қонунийлик шартлари ёки меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича белгиланган тартибни қўпол равишда бузилган бошқа ҳолларда.

Ходимни бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузилган ҳолда амалга оширилган деб қуйидаги ҳолларда топилади:

- ходимнинг розилигисиз амалга оширилган бўлса, бундан ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши ҳоллари мустасно;

- ходимнинг соғлиғига тўғри келмайдиган ишга ўтказиш, агар иш берувчига бу ҳақда олдиндан маълум бўлса;

- ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, агар жамоа шартномасида, у тузилмаган тақдирда иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда бундай бошқа ишга ўтказишларнинг амал қилиш муддатлари, шунингдек ишлаб чиқариш заруриятининг алоҳида ҳоллари белгиланмаган бўлса;

- ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш, агар бундай ўтказишларнинг амал қилиш муддати жамоа шартномасида кўрсатилган, у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ўртасидаги келишув бўйича белгиланган муддатлардан ортиқ бўлса;

- жамоа шартномасига киритилмаган ҳолларда ишлаб чиқариш зарурияти муносабати билан ходимнинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш, агар у иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси 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.

Агар суд жавобгар тарафидан учинчи шахс сифатида ишга жалб этилган мансабдор шахс зиммасига ходимнинг бўш юрган вақти (прогули) учун ўртача иш ҳақи тўлаш билан келтирган зарарни ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарганлиги туфайли ўртадаги ҳақнинг фарқини қоплаш мажбурияти юкланиши мумкин эмас деган хулосага келса, ҳал қилув қарорида тегишли асосларни баён этиши керак.

68. Ишга қабул қилиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлмаган мансабдор шахс меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқарган тақдирда, у МКнинг 340-моддаси доирасида моддий жавобгар бўлади.

69. Ишга тиклаш ҳақидаги даъводан воз кечиш масаласини ҳал қилишда ёки тарафларнинг келишув битимини тасдиқлашда суд бу ҳаракатлар қонунга зид ёки зид эмаслигини, тарафларнинг қонун билан қўриқланадиган ҳуқуқ ва манфаатлари бузилган ёки бузилмаганлигини аниқлаши лозим.

Суд кўрсатиб ўтилган асослар бўйича даъводан воз кечишни қабул қилган ёки келишув битимини тасдиқлаган ва иш юритишдан тугатган тақдирда, ишни кўришда аниқланган қонун бузилишларни бартараф этиш юзасидан хусусий ажрим чиқаришга ҳақли.

70. Низоларни кўришда Ўзбекистон Республикаси МК амалга киритилган вақтдан, яъни 2023 йил 30 апрель кунидан бошлаб юзага келган низоларни ҳал этишда, ходим билан меҳнат шартномаси қачон (бу санадан олдин ёки кейин) тузилганидан қатъи назар, қўлланилишини судлар эътиборга олишлари зарур.

71. Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқ МКнинг эски таҳрири амалда бўлган вақтда чиқарилганда, унинг қонунийлиги ўша вақтда амалда бўлган МКда белгиланган тартиб асосида текширилади, бироқ суд меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилинган деб топса, буйруқни бекор қилишнинг ҳуқуқий оқибатларини амалдаги МКда белгиланган қоидаларга асосан қўллайди.

72. Судларнинг эътибори МКнинг 562-моддасига кўра, ходимлар якка тартибдаги меҳнат муносабатларидан келиб чиқадиган талаблар бўйича судга мурожаат этганда суд харажатларидан озод қилинганлигига, даъво қаноатлантирилганда, суд харажатлари жавобгардан ундирилиши шартлигига қаратилсин.

73. Судларга ходимларнинг ҳуқуқ ва қонуний манфаатларининг бузилишларини бартараф қилишга йўналтирилган чораларни кўриш зарурлигига алоҳида эътибор қаратиш, меҳнат қонунчилигининг бузилиши бўйича аниқланган фактлар юзасидан хусусий ажримлар чиқариб, муносабат билдириш тавсия этилсин.

74. Ушбу қарор қабул қилиниши билан Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги қарори ўз кучини йўқотган деб ҳисоблансин.

Ўзбекистон Республикаси
Олий суди раиси

Пленум котиби,
Олий суд судьяси



Б. Исламов

Н. Хакимова