

**MEHNAT SHARTNOMASINING BEKOR QILISH ASOSLARI**

*Toshkent viloyati yuridik texnikumi o'quvchisi  
Kenjemuratov Nurlibek Sabirxon o'g'li*

**Annotatsiya:** mazkur maqolada mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari, shuningdek, korxonada mulkdori almashganda, korxonada qayta tashkil etilganda ya'ni, qo'shib yuborilgan, birlashtirilgan, bo'lib yuborilgan, qayta tuzilgan hodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarini yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi misolida atroflicha tahlil etilgan

**Kalit so'zlar:** qo'shib yuborish, birlashtirish, bo'lib yuborish, qayta tuzish

Mehnati shartnomasining bekor bo'lishi ko'p hollarda uning taraflari manfaatiga ta'sir qiladi. Shu sababli O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, boshqa mehnatga oid qonun hujjatlari uni bekor qilish asoslari hamda tartiblarini belgilab beradi va bu bilan xodim va ish beruvchi huquqlari buzilmasligi, manfaatlariga putur yetmasligi choralarini nazarda tutadi. Mazkur masala xalqaro doirada Xalqaro mehnat tashkilotining mehnat shartnomasini "Tadbirkor tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida"gi 1982-yil 22-iyundagi Konvensiyada mehnat shartnomasini bekor qilinishiga doir xalqaro huquqiy taomillari ham o'z aksini topgan[1].

Amaldagi Mehnat kodeksining 97-moddasi mehnat shartnomasi bekor bo'lishining quyidagi umumiy asoslarini nazarda tutadi:

1) taraflarning kelishuviga ko'ra. Ushbu asosga binoan mehnat shartnomasining barcha turlari istalgan vaqtda bekor qilinishi mumkin;

2) taraflardan birining tashabbusi bilan;

3) muddatning tugashi bilan;

4) taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra;

5) mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslarga ko'ra.

Mehnatga oid bo'lgan munosabatlarni bekor qilish to'g'risidagi shart mehnat shartnomasida bu shartnoma ish beruvchi tomonidan korxonada rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh buxgalter bilan korxonada bosh buxgalter lavozimi bo'lmagan taqdirda esa bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuzilganda, shuningdek, qonunda yo'l qo'yiladigan boshqa hollarda ham nazarda tutilishi mumkin[2].

Yuqoridagi holatlarni inobatga olgan holda korxonada mulkdori almashgan, korxonada qayta tashkil etilgan, idoraviy bo'ysunuvi o'zgargan hollarda mehnat shartnomasi amal qilishining davom etishi va mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarini muhokama qilib o'tamiz. Amaldagi Mehnat kodeksining 98-moddasiga ko

‘ra: “Korxonada mulkdori almashganda, xuddi shuningdek korxonada qayta tashkil etilganda (qo‘shib yuborilgan, birlashtirilgan, bo‘lib yuborilgan, qayta tuzilgan, ajratilganda) mehnat munosabatlari xodimning roziligi bilan davom etaveradi” degan qoida mustahkamlangan. Bunda xodimning mehnat munosabatlarini davom ettirish uchun uning rasmiy roziligi olinishi kerak va biz bunday vaziyatlarda amaliyotda xodimdan rozilik arizasi olamiz va “mehnat munosabatlarini davom ettirish haqida” buyruq rasmiylashtiramiz. Demak bundan ko‘rinadiki, xodim rozi bo‘lsa hodim va ish beruvchi o‘rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi dastlabki tuzilgan tarzda davom etaveradi. **Lekin, masalaning ikkinchi tomoni bo‘yicha agar u xodim mehnatni davom ettirishga rozi bo‘lmasa?** *“Korxonada qayta tashkil etilganda yoki korxonada mulkdori almashganda, xodim mehnatni davom ettirishga rozi bo‘lmasa nima chora ko‘rilishi kerak” degan savol amaldagi Mehnat kodeksida ochiq qolgan edi.*

Ushbu savolga yangi tahrirda qabul qilingan Mehnat kodeksida o‘z yechimini topgan. Yangi tahrirda qabul qilingan Mehnat kodeksining 156-moddasi 1-qismiga ko‘ra, “tashkilotning mulkdori almashganda, xuddi shuningdek tashkilot qayta tashkil etilganda (qo‘shib yuborilganda, qo‘shib olinganda, bo‘linganda, ajratib chiqarilganda, o‘zgartirilganda) yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar xodimning roziligi bilan davom ettiriladi” degan jumla mavjud. Bu esa, amaldagi Mehnat kodeksining 98-moddasi 1-qismi ham shunday keltirilgan. 156-moddaning 4-qismiga binoan, “tashkilotning idoraviy taalluqliligi (bo‘ysunuvi) o‘zgarganligi yoki qayta tashkil etilganligi (qo‘shib yuborilganligi, qo‘shib olinganligi, bo‘linganligi, ajratib chiqarilganligi, o‘zgartirilganligi) ushbu tashkilotning xodimlari bilan mehnat shartnomalarini bekor qilish uchun asos bo‘lmaydi” degan qoida ham amaldagi Mehnat kodeksining 98-moddasi 3-qismida ham shunday yozilgan.

Yangi MK 156-moddasi 5-qismidagi mana bu qoidaga ahamiyat berib: “hodim ushbu moddaning birinchi yoki to‘rtinchi qismida nazarda tutilgan hollarda ishni davom ettirishni rad etganda xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi ushbu Kodeksning 173-moddasiga muvofiq tegishli ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘langan holda bekor qilinadi”[3] degan jumla mustahkamlangan. Ya‘ni, bu normadan ko‘rinadiki korxonada qayta tashkil etilganda, yoki korxonada mulkdori o‘zgarganda, yoki korxonaning bo‘ysunuvi o‘zgarsa, xodimning mehnat munosabatlari davom etaveradi. Agar xodim bunday holatlarda, ishni davom ettirishni rad etadigan bo‘lsa (qayta tashkil qilingan, mulkdori o‘zgargan yoki bo‘ysunuvi o‘zgargan ishxonasida ortiq ishlashni istamasa), yuqoridagi 156-moddada bu xodim uchun ishdan bo‘shatish moddasiga aylanadi va xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi yangi Mehnat kodeksining 156-moddasi 5-qismiga asosan “hodim ishni davom ettirishni rad etganligi munosabati bilan” degan asosga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilishga asos bo‘ladi.

**Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:**

1. “Tadbirkor tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risida”gi 1982-yil 22-iyundagi Konvensiya.
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi <https://lex.uz/docs/-142859>.
3. O‘zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>.

