

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

Murodullayev Dostonjon Nigmatullo o‘g‘li

Toshkent davlat yuridik universiteti

Mehnat huquqi kafedrası katta o‘qituvchisi

e-mail: doston.murodullayev.@mail.ru

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holatlar bo‘yicha bekor qilishga oid Mustaqil Davlatlar Hamdo‘stligi davlatlari mehnat qonunchiligi qiyosiy-huquqiy tahlil qilingan. Mustaqil Davlatlar Hamdo‘stligi davlatlarining Mehnat kodekslarini ishlab chiqishda ularning iqtisodiyot modeliga e‘tibor berilgan. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksini ishlab chiqishda ham O‘zbekiston tomonidan tanlangan bosqichma-bosqich bozor iqtisodiyotiga o‘tishning “o‘zbek modeli”ning o‘rni alohida ahamiyatga ega bo‘lgan.

***Tayanch tushunchalar:** Mehnat kodeksi, mehnat shartnomasi, taraflarning ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holatlar, harbiy xizmat, ishga tiklash, lavozimga saylanmaslik.*

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

АННОТАЦИЯ

В данной статье проводится сравнительно-правовой анализ трудового законодательства стран СНГ в части прекращения трудового договора в случаях, не зависящих от воли сторон. При разработке Трудовых кодексов стран СНГ внимание уделялось их экономической модели. В разработке Трудового кодекса Республики Узбекистан особое значение имела роль избранной Узбекистаном «узбекской модели» поэтапного перехода к рыночной экономике.

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

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

ABSTRACT

This article provides a comparative legal analysis of the labor legislation of the CIS countries in terms of termination of employment contract due to circumstances beyond the control of the parties. When developing the Labor Codes of the CIS countries, attention was paid to their economic model. In the development of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan, the role of the “Uzbek model” chosen by Uzbekistan for a phased transition to a market economy was of particular importance.

***Key words:** Labor Code, employment contract, circumstances beyond the control of the parties, military service, recovery, non-election to position.*

KIRISH

MDH davlatlari mehnat qonunchiligini tahlil qilish va O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi normalari bilan qiyoslash tadqiqot ishini yanada takomillashtirishga yordam beradi. MDH davlatlarining Mehnat kodekslarini ishlab chiqishda ularning iqtisodiyot modeliga e‘tibor berilgan. O‘zbekiston Respublikasining 1995-yilda qabul qilingan Mehnat kodeksini ishlab chiqishda ham O‘zbekiston tomonidan tanlangan bosqichma-bosqich bozor iqtisodiyotiga o‘tishning “o‘zbek modeli”ning o‘rni alohida ahamiyatga ega bo‘lgan.

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

Ushbu qiyosiy-huquqiy tahlildan ko‘zlangan maqsadga erishish uchun MDH davlatlarining kodifikatsiyalangan qonunlarini xronologik tarzda (qabul qilingan vaqtiga asosan) o‘rganamiz: 2001-yil 30-dekabrda qabul qilingan Rossiya Federatsiyasining Mehnat kodeksi, 2003-yil 28-martda qabul qilingan Moldova Respublikasining Mehnat kodeksi va 2015-yil 23-noyabrda qabul qilingan Qozog‘iston Respublikasining Mehnat kodeksi shular jumlasidandir.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Misol qilib keltirilgan davlatlar 90-yillarda, ya'ni bir paytda mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi qonun va qonunosti hujjatlarini qabul qilganliklari diqqatga sazovordir. Chunki ushbu davlatlarning oldingi mehnat qonunlari 1970-yillarda qabul qilingan edi va ularning barchasi 1971-yil 9-dekabrda qabul qilingan RSFSR Mehnat qonunlari kodeksiga asoslangan bo'lib, unifikatsiyalangan va bir xil shakl hamda tartibga ega bo'lgan.

MDH davlatlari tomonidan qabul qilingan hozirgi Mehnat kodekslari tuzilishi jihatidan va mazmun jihatidan bir-biriga yaqin bo'lsa-da, ular o'rtasida tegishli farqlar ham mavjud. Buni I.Y.Kiselev ham ta'kidlaydi: "Qirg'iziston, Ozarboyjon, Belarus, Tojikiston, Moldova, Ukrainalarning Mehnat kodeksi, Qozog'iston Respublikasining mehnat to'g'risidagi qonuni, MDHning boshqa respublikalari va Rossiyaning Mehnat kodekslari ko'p umumiylikka ega va shu bilan birga ularning har biri mehnat munosabatlarini hal qilishda o'ziga xos xususiyatlarga ega".

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

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

1. Xodimni harbiy xizmatga chaqirilishi yoki uning o'rnini bosuvchi muqobil fuqarolik xizmatiga yollanishi;

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

3. Lavozimga tayinlanmaslik;

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

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

6. Xodimning yoki jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchining vafot etishi, shuningdek, sud tomonidan xodimning yoki jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchining vafot etgan yoki bedarak yo'qolgan deb topilishi;

7. Mehnat munosabatlarini davom ettirishga to'sqinlik qiluvchi favqulodda holatlar (harbiy harakatlar, talofatlar, tabiiy ofatlar, katta halokatlar, epidemiya va boshqa favqulodda holatlar)ning yuzaga kelishi, agar ushbu holatlar Rossiya Federatsiyasi Hukumati yoki Rossiya Federatsiyasining boshqa tegishli davlat

hokimiyati organi subyektlarining qarori bilan tasdiqlangan bo'lsa, shuningdek, ish beruvchi – jismoniy shaxs yoki yuridik shaxsning yagona ta'sischisi (ishtirokchisi) bo'lgan, bir vaqtning o'zida ushbu yuridik shaxsning yagona ijro etuvchi organi vakolatlariga ega bo'lgan ish beruvchining Rossiya Federatsiyasi Prezidenti tomonidan e'lon qilingan safarbarlik bo'yicha harbiy xizmatga chaqiruvi (agar bunday ish beruvchi harbiy safarbarlik xizmatini o'tash davrida boshqa shaxsga o'z huquqlarini amalga oshirish va ish beruvchi sifatida o'z vazifalarini bajarishga ruxsat bermagan bo'lsa);

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

9. Federal qonunlar yoki Rossiya Federatsiyasining boshqa normativ-huquqiy hujjatlariga asosan, faoliyat muddati tugatilishi, faoliyat muddati ikki oydan ortiq muddatga to'xtatilishi yoki xodimning maxsus huquqdan (litsenziya, transport vositalarini boshqarish huquqi, qurol olib yurish huquqi, boshqa maxsus huquqlar) mahrum qilinishi, agar bu xodimning mehnat shartnomasidan kelib chiqadigan majburiyatlarini bajarish imkoniyatini yo'qolishiga olib kelsa.

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

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

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

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

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

Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 84-moddasiga ko'ra, mehnat shartnomasi kodeksda yoki boshqa Federal qonunlarda belgilangan qoidalar buzib

tuzilgan bo'lsa bekor qilinadi, agar ushbu qoidalarni buzish quyidagi holatlarni o'z ichiga olib, ishni davom ettirish imkoniyatini istisno qilsa:

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

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

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

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

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

- federal qonunda nazarda tutilgan boshqa holatlar.

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

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

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

Ta'kidlash joizki, ayrim Yevropa mamlakatlarida Rossiya Federatsiyasidan farqli ravishda mehnat shartnomasini bekor bo'lishiga olib keladigan favqulodda holatlarning yuz berishi fuqarolik huquqi bilan tartibga solinib, mazkur jarayonda xodim va ish beruvchi bir-biriga nisbatan hech qanday majburiyatga ega bo'lmaydilar. Xususan, Ispaniyada favqulodda vaziyatlar yuzaga keladigan bo'lsa, Mehnat organining roziligini olmasdan turib mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi.

Moldova Respublikasi Mehnat kodeksini o'rganish jarayonida ushbu davlat mehnat qonunchiligida "mehnati shartnomasi" tushunchasi emas, "yakka mehnat shartnomasi" tushunchasini (terminini) qo'llanishini ko'rish mumkin. Shu bilan birga,

Moldova mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan hollarda bekor qilish asoslarining o‘zgacha ahamiyatga ega ekanligini ko‘rish mumkin.

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

Moldova mehnat qonunchiligida muddatli mehnat shartnomalari, biror ishni bajarish muddatiga tuzilgan mehnat shartnomalari va mavsumiy ishlar uchun tuzilgan mehnat shartnomalarining muddati tugashi ham taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari hisoblanishi o‘ziga xoslikka ega bo‘lsa-da, ushbu turdagi shartnomalarni bunday asoslarga kiritish maqbul emas. Chunki, bu holatda mehnat shartnomasini tuzayotganda taraflar mehnat shartnomasini bekor qilish vaqtini oldindan kelishib olgan bo‘lishadi. Binobarin, taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holda mehnat shartnomasi bekor qilinganda esa taraflarning kelishuvi ham, irodasi ham hech qanday rol o‘ynamaydi.

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

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

Qozog‘iston Respublikasining Mehnat kodeksining 57-moddasiga ko‘ra, quyidagi holatlar mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holda bekor bo‘lishiga asos bo‘ladi:

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

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

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

- sud tomonidan xodimning muomalaga layoqatsiz deb topilishi yoki muomala layoqati cheklangan deb topilishi va buning natijasida xodim mehnat munosabatlarini davom ettirish imkonini yo‘qotsa,

- shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga tiklangan taqdirda,

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

Shuningdek, Qozog‘iston Respublikasida ham mehnat shartnomasi uni tuzish qoidalarini buzib tuzilganligi shartnomani bekor qilishning alohida asosi sifatida kodeksning 60-moddasida nazarda tutilgan. Bunda qanday holatlar shartnoma tuzish qoidalarini buzish hisoblanishining ham ko‘rsatilganligi alohida ahamiyatga ega.

XULOSA

Mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan hollarda bekor qilish – bu uchinchi shaxslarning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishdir

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

Bundan tashqari, mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan asoslar bilan bekor qilish har doim ham uchinchi shaxslarning tashabbusi bilan bo‘lmaydi. Bunda hatto davlat organlari ham tashabbuskor bo‘lmaligi mumkin. Masalan, xodimni vafot etishi va uning vafotini tasdiqlovchi guvohnomaning mavjudligi u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga asos bo‘luvchi yuridik fakt hisoblanib, bunda hech qanday uchinchi tarafning tashabbusi ham, irodasi ham rol o‘ynamaydi.

Binobarin, MDH davlatlari mehnat qonunchiligini tahlil qilish va O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi normalari bilan qiyoslash tadqiqot ishini yanada takomillashtirishga yordam beradi. Chunonchi, MDH davlatlarining Mehnat kodekslarini ishlab chiqishda ularning iqtisodiyot modeliga e’tibor berilgan.

Shuningdek, Yevropa mamlakatlarida (Buyuk Britaniya, Germaniya, Fransiya, Avstriya va boshqa mamlakatlarda) mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari alohida klassifikatsiya qilinmagan. Shuningdek, Yevropa mamlakatlarida mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holatlar bilan bekor qilish asoslari aniq ko‘rsatib berilmaganligini ko‘rish mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. Фильчакова С.Ю. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Дисс. канд. юр. наук. - М., 2003. – С. 12.
2. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Дело, 1999. С. 370-371.
3. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Учебник. – М.: ЭКСМО, 2005. – С. 353.
4. Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан – <http://ncz.tj/legislation>.
5. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь – <https://pravo.by/>.
6. Stephan Hardly, Mark Butler. European Employment Laws: A comparative guide (3rd edition). Great Britain. Ltd by: Short Run Press, 2016. – P. 113-142.
7. Национальный правовой Интернет-портал Республики Азербайджан – <https://republic.preslib.az>.
8. Научный центр правовой информации при Министерстве юстиции Российской Федерации – <http://www.scli.ru>.
9. Официальный сайт Парламент Республики Молдова – <https://www.parlament.md>.
10. Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан – <https://adilet.zan.kz>.
11. Л.А.Андреева, К.Н.Гусов, О.М.Медведев. Незаконное увольнение. Научно-практическое пособие. – М.: 2014. – С. 13. //www.juristlib.ru.