

MEHNAT SHARTNOMASINI XODIMNING TASHABBUSI BILAN BEKOR QILISHDA OGOHLANTIRISH MUDDATINING ZARURIYATI

Samadov Rizamat Shuhrat o'g'li

Toshkent davlat yuridik universiteti magistranti

Tel.: +998912226099 E-mail: rizamatsamadov@gmail.com

Annotatsiya: *Maqolada mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilishda ogohlantirish muddati ko'rsatib o'tilgan bo'lib, ogohlantirishning muddatlari xorij qonunchiligi bilan ham tadqiq etilgan. Bundan tashqari, mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilishda ogohlantirish muddatining zaruriyati tegishli takliflar bilan ham asoslab berilgan.*

Kalit so'zlar: *mehnat shartnomasi, xodim, ish beruvchi, ogohlantirish muddati, mehnat shartnomasining bekor bo'lishi, mehnat staji, xodimning tashabbusi.*

Ma'lumki, mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilish mehnat shartnomasini bekor bo'lish asoslaridan biri hisoblanadi. Ushbu holatda xodim nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini ham, muddati tugagunga qadar muddatli mehnat shartnomasini ham bekor qilishga haqlidir. Biroq, O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 160-moddasiga asosan xodim ikki hafta oldin ish beruvchini yozma ravishda ogohlantirishi lozim. Shuningdek, xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan mehnat shartnomasi ogohlantirish muddati tugamasdan oldin ham bekor qilinishi mumkin. Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilishda xodim tomonidan ish beruvchini yozma ravishda ogohlantirish muddati O'zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida ham kalendar kun bilan, ya'ni o'n to'rt kalendar kun etib belgilangan.

Qiyoslashni qo'shni davlatlar mehnat qonunchiligini misolida ko'radigan bo'lsak, Qozog'iston Respublikasining Mehnat kodeksi 56-moddasiga ko'ra xodim mehnat shartnomasini o'zining tashabbusi bilan bekor qilishda bir oy oldin ogohlantirishi belgilab qo'yilgan. E'tiborli jihati esa ogohlantirishning shakli (og'zaki yoki yozma) belgilab o'tilmagan. Ogohlantirishning yozma shakliga rioya qilinishi mehnat munosabatlarida vujudga kelishi mumkin bo'lgan nizolarning oldi olinishi xizmat qiladi. Negaki, ogohlantirishning yozma shaklda rasmiylashtirilishi xodim uchun ham ish beruvchi uchun ish beruvchining ogohlantirilganligini isbotlashni osonlashtiriladi. Shuningdek, mehnat shartnomasiga ko'ra xodimning ogohlantirishi lozim bo'lgan muddatni uzoqroq vaqt qilib belgilash ham mumkin.

Turkmaniston, Qirg'iziston hamda Tojikiston respublikalarida mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilishda ish beruvchini ogohlantirish muddati hamda shakli O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilab qo'yilgan qoidalar bilan deyarli bir xil. Turkmaniston Respublikasining Mehnat kodeksi 41-moddasi, Tojikiston Respublikasining Mehnat kodeksi 41-moddasi hamda Qirg'iziston

Respublikasining Mehnat kodeksi 82-moddasiga ko'ra xodim mehnat shartnomasini o'zining tashabbusi bilan bekor qilishda ish beruvchini ikki hafta oldin yozma ogohlantirishi belgilab qo'yilgan.

Rossiya, Belorussiya, Ukraina, Ozarbayjon hamda Gruziya mehnat qonunchiligiga ko'ra mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilishda ogohlantirish muddati hamda shakli Rossiya va Ukrainada ikki hafta oldin yozma shaklda, Belorussiya, Ozarbayjon hamda Gruziya mehnat qonunchiligida esa bir oy oldin yozma ravishda ish beruvchini ogohlantirishi belgilab qo'yilgan.

Yevropa davlatlarida (Buyuk Britaniya, Shvedsiya, Niderlandiya, Norvegiya) mehnat shartnomasini bekor qilishda ogohlantirish muddatlari ikkala tarafga ham majburiyat yuklaydi, odatda xodimning ish stajidan kelib chiqib belgilanadi. Masalan Niderlandiya mehnat qonunchiligiga ko'ra mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinganda, ish beruvchi xodimning ushbu tashkilotdagi mehnat faoliyatining muddatidan kelib chiqib, ya'ni 5 besh yilgacha bo'lgan mehnat faoliyati uchun bir oy; besh yildan o'n yilgacha bo'lgan mehnat faoliyati uchun ikki oy; o'n yildan o'n besh yilgacha bo'lgan mehnat faoliyati uchun uch oy; o'n besh yildan ortiq mehnat faoliyati uchun to'rt oy oldin ogohlantirishi shart. Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilishda ish beruvchini ogohlantirish muddati esa mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinganda ish beruvchi xodimni ogohlantirishi lozim bo'lgan muddatning yarmini tashkil etadi.

Xodimning mehnat shartnomasini o'z tashabbusi bilan bekor qilish huquqining mavjudligi mehnat qonunchiligiga ko'ra majburiy mehnatga yo'l qo'yilmaslik prinsipining ifodasi hisoblanadi. Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilishda ish beruvchini ogohlantirish muddatining ikki hafta (o'n to'rt kalendar kun) etib belgilab qo'yilishi ish beruvchining manfaatlarini ham inobatga olishga xizmat qiladi. Biroq, qo'shimcha tarzda mehnat shartnomasida taraflar kelishgan holda ish beruvchini ogohlantirish muddatini ikki haftadan uzoqroq muddatni belgilash huquqining kiritilishi quyidagi afzalliklarni beradi:

1. Ish beruvchi mehnat shartnomasini o'z tashabbusiga ko'ra bekor qilayotgan xodim ega bo'lgan malakaga mos bo'lgan shaxsni topishi yoki boshqa bir xodimda yetarli malakani shakllantira olishi.

2. Xodim o'z tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilganda u bajarib kelayotgan ishni bajara oladigan xodimning tez fursatda topilmasligi natijasida korxonaga zarar ko'rishining oldi olinishi.

3. Ish o'rni vaqtincha bo'sh qolishining oldi olinishi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Mehnat huquqi. Darslik. Y.Tursunov. M.Usmanova. Toshkent – 2006;
2. Tursunov Y. Xalqaro va xorijiy mamlakatlar mehnat huquqi. –T.: TDYI, 2010. B.5-18.

3. Михайлова О.П. Сравнительное трудовое право: курс лекций / О.П.Михайлова – Витебск : ВГУ имени П.М. Машерова, 2019. С.6-12.
4. Лушникова М.В. Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения: учебно-методическое пособие // Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2018. – 52 с.
5. Susan E. Jackson and others. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies // Published by: Kluwer Law International PO Box 316 2400 AH Alphen aan den Rijn The Netherlands Website: www.kluwerlaw.com. ISBN 978-90-411-4987-9.