

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ БОШ ПРОКУРАТУРАСИ
АКАДЕМИЯСИ ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.30.05.2018.Үн.67.01. РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ АСОСИДАГИ
БИР МАРТАЛИК ИЛМИЙ КЕНГАШ**

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ БОШ ПРОКУРАТУРАСИ
АКАДЕМИЯСИ**

ТОШОВ МУХАММАД РАЖАБОВИЧ

**ХОДИМНИНГ АЙБИГА БОҒЛИҚ БЎЛМАГАН АСОСЛАРГА КЎРА
ИШ БЕРУВЧИ ТАШАББУСИ БИЛАН МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ
БЕКОР ҚИЛИШ**

12.00.05 – Меҳнат ҳуқуқи. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи

**юримдик фанлар бўйича фалсафа доктори (Doctor of Philosophy) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2022

Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати мундарижаси
Contents of the abstract of the dissertation of the Doctor of Philosophy (PhD)
Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)

Тошов Мухаммад Ражабович

Ходимнинг айбига боғлиқ бўлмаган асосларга кўра иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш3

Toshov Mukhammad Rajabovich

Termination of an employment contract at the initiative of the employer on basis unrelated to the fault of the employee.....22

Тошов Мухаммад Ражабович

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника41

Эълон қилинган ишлар рўйхати

List of published works
Список опубликованных работ.....45

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ БОШ ПРОКУРАТУРАСИ
АКАДЕМИЯСИ ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.30.05.2018.Үн.67.01. РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ АСОСИДАГИ
БИР МАРТАЛИК ИЛМИЙ КЕНГАШ**

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ БОШ ПРОКУРАТУРАСИ
АКАДЕМИЯСИ**

ТОШОВ МУХАММАД РАЖАБОВИЧ

**ХОДИМНИНГ АЙБИГА БОҒЛИҚ БЎЛМАГАН АСОСЛАРГА КЎРА
ИШ БЕРУВЧИ ТАШАББУСИ БИЛАН МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ
БЕКОР ҚИЛИШ**

12.00.05 – Меҳнат ҳуқуқи. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи

**юримдик фанлар бўйича фалсафа доктори (Doctor of Philosophy) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2022

Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида B2020.3.PhD/Yu261 рақам билан рўйхатга олинган.

Диссертация иши Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси Академиясида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, инглиз, рус (резюме)) Илмий кенгашнинг веб-саҳифасида (www.proacademy.uz) ва «ZiyoNET» Ахборот таълим порталида (www.ziyounet.uz) жойлаштирилган.

Илмий раҳбар:	Исмоилов Шухратжон Абдусаминович юридик фанлари доктори (DSc)
Расмий оппонентлар:	Усманова Муборак Акмалджановна юридик фанлари доктори, профессор Абдуллаева Дилфуза Саидазимовна юридик фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD)
Етакчи ташкилот:	Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қошидаги Юристлар малакасини ошириш маркази

Диссертация ҳимояси Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси Академияси ҳузуридаги DSc.30.05.2018.Yu.67.01. рақамли илмий кенгаш асосидаги Бир марталик илмий кенгашнинг 2022 йил 9 сентябрь соат 15.00 даги мажлисида бўлиб ўтади (Манзил: 100047, Тошкент шаҳри, Шаҳрисабз кўчаси 42. Тел.: (99871) 2002-04-96; факс: (99871) 202-04-96; e-mail: info@proacademy.uz).

Диссертация билан Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси Академияси Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (14-рақам билан рўйхатга олинган). (Манзил: 100047, Тошкент шаҳри, Шаҳрисабз кўчаси 42. Тел.: (99871) 2002-04-96).

Диссертация автореферати 2022 йил 29 август куни тарқатилди.

(2022 йил 29 августдаги 14-рақамли реестр баённомаси).

Б.Х.Пулатов

Илмий даражалар берувчи бир марталик илмий кенгаш раиси, юридик фанлари доктори, профессор

Л.Х.Исоқов

Илмий даражалар берувчи Бир марталик илмий кенгаш котиби, юридик фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент

Ф.Х.Рахимов

Илмий даражалар берувчи Бир марталик илмий кенгаш қошидаги илмий семинар раиси, юридик фанлари доктори, профессор

Кириш (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Дунёда пандемиянинг меҳнат бозорига ва миллий иқтисодиёт тизимларига қаттиқ таъсири кўплаб тармоқларда бўлгани каби меҳнат муносабатлари олдида ҳам янги чақирикларни пайдо қилди. Пандемия билан боғлиқ ҳолат кўникиб улгурган ҳаёт тарзимиз ва муносабатларни атрофлича қайта кўриб чиқишга, уларга янгича ёндашувга, айримларини эса тахрирлашга, келгуси режаларга ҳам бошқача назар билан қарашга ундади.

Жаҳонда 2020 йилда меҳнат бозорлари улкан зарар кўрганини ХМТнинг «ILO Monitor: Covid-19 and the world of work» номли ҳисоботида тақдим этилган йиллик баҳолаш натижалари ҳам тасдиқлайди. Хусусан, дунё мамлакатларида иш вақти йўқотилиши 8,8 фоизга (2019 йил 4-чорагига нисбатан) тенг бўлиб, бу тўлиқ бандлик ҳолатидаги 255 млн. иш ўрнига тенг. Мазкур ҳолат 2009 йилги жаҳон молиявий инқирози давридагига нисбатан тахминан тўрт баробарга кўп¹. Глобал иқтисодиёт тизимининг бир қисми бўлган Ўзбекистон иқтисодиётига ҳам мазкур омиллар таъсир қилиб, бу эса ўз навбатида ушбу салбий таъсирларни юмшатиш бўйича самарали, шу жумладан меҳнат ҳуқуқини таъминлашга доир тегишли чоралар кўришни талаб қилади.

Республикамизда дастлаб Ҳаракатлар стратегиясида ижтимоий соҳани ривожлантириш, меҳнат бозори мутаносиблигини ва инфратузилмаси ривожланишини таъминлаш, ишсизлик даражасини камайтириш устувор йўналишлардан бири сифатида белгиланган бўлса, 2022 – 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясида эса адолатли ижтимоий сиёсат юритиш, инсон капиталини ривожлантириш устувор йўналишлар сифатида қайд этилди.

Таъкидлаш жоизки, меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу билан бирга тадбиркорлар манфаатларини таъминлаш бугунги куннинг долзарб мавзуларидан бири бўлиб, мазкур соҳани илмий жиҳатдан тадқиқ қилиш зарурати устувор вазифа саналади.

Юридик адабиётларда меҳнат муносабатларининг асоси сифатида меҳнат шартномасига ҳар доим алоҳида эътибор қаратилган. Хусусан, иш берувчи ташаббуси билан ходимни ишдан бўшатиш тўғрисидаги ҳуқуқий муносабатларни ўрганиш меҳнат ҳуқуқига оид тадқиқотларининг муҳим соҳаси сифатида қаралади. Бу доирага кирувчи муносабатларнинг ижтимоий аҳамияти ниҳоятда юқори бўлиб, агар улар самарали тартибга солинмаса, меҳнат соҳаси ва умуман жамиятда кескинлик ортишига олиб келиши мумкин.

Ҳуқуқни қўллаш амалиёти таҳлили ҳам иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўшатиш муносабатлари анча зиддиятли соҳа ҳисобланишини кўрсатади. Бу турдаги низолар судлар томонидан кўриб чиқиладиган меҳнат муносабатларига оид фуқаролик ишлари ичида салмоғи юқори эканлиги ҳам ушбу масалани илмий-назарий тадқиқ этиш лозимлигини тақозо этади.

Суд статистикасига эътибор қаратадиган бўлсак, ишга тиклаш ҳақидаги ишлар бўйича келиб тушган даъво аризалари 1999 йилда 865 та, 2000 йилда

¹ https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_767028/lang--ru/index.htm

эса 890 тани ташкил этган бўлса¹, 2019 йилга келиб 1964 тани (шундан, қаноатлантирилган 775 та, рад этилганлари 883 та, кўрмасдан қолдирилган 167 та, иш юритиш тугатилган 139 та), 2020 йилда 2385 тани (1040/882/282/181), 2021 йилда 3221 тани (1404/1202/438/177), 2022 йилнинг 1-ярмида 1447 тани (635/532/202/78) ташкил қилган².

Шунингдек, 2021 йилнинг биринчи ярми яқунлари бўйича Давлат меҳнат инспекциялари томонидан 26 мингдан ортиқ қонунбузилиши ҳолатлари қайд этилган бўлса, 2022 йилнинг биринчи ярмида 41 минг 150 та қонунбузилиш ҳолатлари аниқланган³.

Таъкидлаш жоизки, меҳнат муносабатлари субъектларининг манфаатлари турлича бўлиб, улар қонун олдида тенг бўлиши ҳамда амалда таъминланиши лозим. Ижтимоий антагонизм, яъни зиддиятдан қочиш учун ходим ва иш берувчи ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари мақбул мувозанатни топиш зарур. Бу эса меҳнат ҳуқуқини, хусусан меҳнат шартномаси институтини илмий тадқиқ этишни долзарб вазифалари қаторига киради.

Юқорида қайд этиб ўтилган ижтимоий ва иқтисодий омиллар фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқлари амалда тўлиқ таъминланиши, хусусан, ишдан бўшатиш билан боғлиқ ижтимоий муносабатларнинг аниқ ҳамда тўла-тўқис ҳуқуқий тартибга солинишини тақозо этади. Айниқса, бунда иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонуний мезонларини белгилаб қўйиш, бир томондан, фуқаролар меҳнат ҳуқуқларини муҳофаза қилишнинг ҳуқуқий кафолати бўлса, иккинчи томондан, бу аҳолини кенг маънода иш билан таъминлаш ҳисобланади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг асосий устувор йўналишларига мослиги. Диссертация тадқиқоти республика фан ва технологиялар ривожланишининг I. «Ахборотлашган жамият ва демократик давлатни ижтимоий, ҳуқуқий, иқтисодий, маданий, маънавий-маърифий ривожлантиришда инновацион ғоялар тизимини шакллантириш ва уларни амалга ошириш йўллари» устувор йўналишига мувофиқ бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Тадқиқот мавзуси махсус монографик тадқиқот предмети бўлмаган, айрим олимлар томонидан мазкур мавзу билан боғлиқ ўқув адабиётлари ёки илмий мақолалар чоп этилган.

Хусусан, ҳуқуқшунос олимлар А.А.Иноятов (маъмурият ташаббуси билан ишчи ва хизматчиларни ноқонуний ишдан бўшатиш), М.М.Мамасиддиқов (меҳнатга оид етказилган моддий ва маънавий зарарни ундириш билан боғлиқ низоли ишларни кўриш), М.Ю.Гасанов (меҳнат функциясини ўрнатишнинг шартномавий шакли сифатида), Й.Турсунов (меҳнат ҳуқуқи, халқаро меҳнат ҳуқуқи), М.А.Усманова (ижтимоий таъминот

¹ Мамасиддиқов М.М. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган низоли ишларни судда кўришнинг процессуал хусусиятлари. Монография \ \ ю.ф.д., проф. Ш.Ш.Шорахметовнинг умумий таҳрири остида.-Т.: 2005.-11-б.

² Ўзбекистон Республикаси Олий судининг 14.07.2021 йил 07/13-244-сон, 21.01.2022 й. 07/13-32-сон, 13.07.2022 й. 07/13-228-сон хатлари (статистик маълумотлар)

³ <https://mehnat.uz/uz/services/davlat-mehnat-inspekiyasining-faoliyatidagi-asosiy-kursatkichlari-2021-yil-2-chorak-yakuni-buyicha>

олиниши, корхона мулкдорининг алмашиши, ходимнинг пенсия ёшига тўлиши каби асослар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш юзасидан вужудга келаётган муаммоларни илмий ва амалий жиҳатдан тадқиқ этиш;

иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишнинг тартиб-таомилларини ва ходимларга бериладиган кафолатлар тизимини танқидий ўрганиш;

хорижий мамлакатларда ходимнинг айбига боғлиқ бўлмаган асосларга кўра иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш хусусиятларини ушбу давлатларнинг норматив-ҳуқуқий ҳужжатларига мувофиқ қиёсий-ҳуқуқий таҳлил қилиш;

ходимнинг айбига боғлиқ бўлмаган асосларга кўра иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларини ўрганиш орқали уларни такомиллаштириш юзасидан таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг объекти ходимнинг айбига боғлиқ бўлмаган асосларга кўра иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномаси бекор қилиниши билан боғлиқ ижтимоий-ҳуқуқий муносабатлар тизими ҳисобланади.

Тадқиқотнинг предмети ходимнинг айбига боғлиқ бўлмаган асосларга кўра иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, ҳуқуқни қўллаш амалиёти, хорижий мамлакатлар қонунчилиги ҳамда юридик фанда мавжуд бўлган концепциялар, илмий-назарий қарашлардан иборат.

Тадқиқотнинг усуллари қиёсий-ҳуқуқий, мантиқий, тизимли-тузилмавий, социологик, илмий манбаларни комплекс тадқиқ этиш, индукция ва дедукция, эмперик тадқиқот, статистик маълумотлар таҳлили ва ҳуқуқни қўллаш амалиётини ўрганишдан иборат.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

ўз муассисларининг ёки таъсис ҳужжатлари билан ваколат берилган юридик шахс органининг қарори билан ташкилотнинг тугатилганлиги ёхуд иш берувчи жисмоний шахс фаолиятининг тугатилганлиги меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг мустақил асоси эканлиги исботланган;

дастлабки синовнинг қониқарсиз натижаси ёки ходимнинг янги меҳнат шартлари асосида ишлашни рад этишини меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни назарда тутувчи сабаблар рўйхатига киритилиши зарурлиги асослантирилган;

айрим тоифадаги ходимлар билан иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ўзига хос хусусиятлари аниқланиб, хусусан ўриндошлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишда огоҳлантириш муддатини қўллаш, ташкилот раҳбари ва унинг ўринбосарлари доирасини белгилаб олиш ҳамда уларни ишдан бўшатишда қўшимча асосларнинг қўлланилиши, ходимнинг пенсия ёшига етганлиги сабабли меҳнат шартномасини бекор қилишда камситиш элементлари ҳамда мавсумий ходимлар ва қисқа муддатли меҳнат шартномаси асосида ишловчи ходимларга огоҳлантиришнинг қисқа муддатларини қўллаш каби жиҳатларнинг мавжудлиги асослаб берилган;

касаба уюшмаси қўмитаси томонидан иш берувчининг ёзма тақдимномаси олинган кундан эътиборан ўн кунлик муддат ичида унга жавоб берилмаган тақдирда иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлиши ҳақидаги қондан қонунчиликка киритиш зарурати асослантирилган;

ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш тушунчаси ўз мазмунига ишдан бўшатиладиган ходимлар сони ва ишдан бўшатиладиган муддатдан иборат мезонларга асосланиши лозимлиги асослантирилган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

Ўзбекистон Республикасининг янги таҳрирдаги Меҳнат кодексига ходимнинг айбига боғлиқ бўлмаган асосларга кўра иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга оид нормаларни киритиш бўйича таклифлар ишлаб чиқилган;

иш берувчи ташаббуси билан ходимларни оммавий ишдан бўшатишда касаба уюшмалари билан маслаҳатлашувлар ўтказишнинг тартиб-таомиллари ишлаб чиқилган;

объектив сабаблар натижасида ходимлар сони (штати) қисқарганда иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишда процессуал тартиб-қоидаларга риоя қилинмаганлигининг ҳуқуқий оқибати бўлган ишга тиклашни компенсация билан алмаштириш зарурлиги асослаб берилган;

Ўзбекистон Республикасининг янги таҳрирдаги Меҳнат кодекси Олий Мажлис Сенати томонидан қабул қилинганлигини эътиборга олиб, Ўзбекистон Республикаси Олий судининг «Судлар томонидан Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини қўллаш ҳақида»ги қарорини қабул қилиш ва унда меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг асослари ва тартиби, мазкур масалага оид қонун ҳужжатларини бир хилда қўлланилишини таъминлаш юзасидан тушунтириш бериш зарурлиги асослаб берилган ҳамда унинг лойиҳаси ишлаб чиқилган;

ходимларни аттестациядан ўтказиш ҳақидаги Намунавий низомни ишлаб чиқиш ва унда ходимларни аттестациясидан ўтказиш тушунчаси, мақсади ва вазифалари, принциплари, аттестациянинг турлари ва муддатлари, аттестациядан ўтмайдиган ходимлар тоифалари, аттестация комиссияси таркибига ходимлар вакиллик органининг аъзоларини киритиш каби муҳим қоидаларни белгилаб бериш бўйича таклифлар ишлаб чиқилган;

Халқаро меҳнат ташкилотининг 1982 йил 22 июндаги «Иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат муносабатларини бекор қилиш тўғрисида»ги 158-сон Конвенциясини ратификация қилиш, шунингдек шу номдаги 166-сонли Тавсиясини миллий қонунчиликка жорий этиш зарурлиги асосланган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги. Тадқиқот натижалари халқаро ҳуқуқ ва миллий қонунчилик нормалари, ривожланган давлатлар тажрибаси, ҳуқуқни қўллаш амалиёти, социологик тадқиқотларнинг анкета, интервью ва эксперт баҳолаш шаклларига асосланган, статистик маълумотларни таҳлил қилиш натижалари умумлаштирилиб, тегишли ҳужжатлар билан расмийлаштирилган. Хулоса, таклиф ва тавсиялар апробациядан ўтказилиб, уларнинг натижалари етакчи миллий ва хорижий

нашрларда эълон қилинган. Олинган натижалар ваколатли тузилмалар томонидан тасдиқланган ва амалиётга жорий қилинган.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти меҳнат шартномаси институтини меҳнат шартномасининг бекор бўлиши, иш хусусиятининг ўзгариши, ходимнинг ишчанлик қобилиятини баҳолаш, ўриндошлик ишининг чекланиши, корхона мулкдорининг алмашиши каби тушунчаларга янги таърифлар ёки уларни ўзгартириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқилганлигида намоён бўлади.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти унда илгари сурилган илмий хулоса, таклиф ва тавсиялардан меҳнат қонунчилигини такомиллаштиришда ҳамда уларга шарҳлар тайёрлашда, Бош прокуратура Академияси ва Юристар малакасини ошириш маркази тингловчилари, Тошкент давлат юридик университети, юридик факультетлар талабалари учун ўқув ва методик қўлланмалар тайёрлашда, олий таълим муассасалари ҳамда юридик техникумларда «Меҳнат ҳуқуқи», «Меҳнат шартномаларини ҳуқуқий тартибга солиш», «Меҳнат низоларини ҳал этиш» каби модулларнинг маъруза ва семинарларини ўтишда, илмий тадқиқотлар олиб боришда фойдаланиш мумкинлиги билан белгиланади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Тадқиқот иши бўйича олинган илмий натижалардан қуйидагиларда фойдаланилган:

ўз муассисларининг ёки таъсис ҳужжатлари билан ваколат берилган юридик шахс органининг қарори билан ташкилотнинг тугатилганлиги ёхуд иш берувчи жисмоний шахс фаолиятининг тугатилганлиги меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг мустақил асоси эканлиги ҳақидаги таклиф янги таҳрирдаги Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 161-моддасида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қонун ижодкорлиги фаолияти тўғрисидаги 2021 йил 28 ноябрдаги 12/21-46-сон далолатномаси). Мазкур таклиф яқка тартибдаги тадбиркорлар, лицензияланадиган фаолият билан шуғулланувчи жисмоний шахслар, маиший мақсадда ёлланма меҳнатдан фойдаланувчи жисмоний шахслар бўлган иш берувчиларнинг фаолияти тугатилиши ходимлар билан иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга имкон берган;

дастлабки синовнинг қоникорсиз натижаси ёки ходимнинг янги меҳнат шартлари асосида ишлашни рад этиши меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни назарда тутувчи сабаблар рўйхатига киритилиши ҳақидаги таклиф Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси янги таҳрирдаги лойиҳасининг 161-моддаси иккинчи қисми 6-бандида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қонун ижодкорлиги фаолияти тўғрисидаги 2021 йил 28 ноябрдаги 12/21-46-сон далолатномаси). Мазкур таклиф иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишда ҳуқуқий нормалар ўртасидаги номувофиқликлар ва амалиётда чалкашликларнинг олдини олишга хизмат қилган;

айрим тоифадаги ходимлар (ўриндошлар, ташкилот раҳбари ва унинг ўринбосарлари, пенсия ёшига тўлган ходимлар, мавсумий ходимлар ва қисқа муддатли меҳнат шартномаси асосида ишловчи ходимлар)ни иш берувчи

ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ўзига хос хусусиятларини кўрсатиб беришга қаратилган таклифлар 2021 йил 14 октябрда Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси томонидан қабул қилинган «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексини тасдиқлаш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 441, 485, 161 ва 499-моддаларида ўз ифодасини топган (Олий Мажлис Қонунчилик палатаси Коррупцияга қарши курашиш ва суд-ҳуқуқ масалалари қўмитасининг қонун ижодкорлиги фаолияти тўғрисидаги 2021 йил 25 ноябрдаги 06/1-11-5375-сон далолатномаси). Мазкур таклифлар ходимлар меҳнат ҳуқуқлари кафолатлари белгиланишига, тушунчаларнинг амалиётда тўғри қўлланилишига ҳамда меҳнат муносабатларида камситилишнинг йўл қўйилмаслигига хизмат қилган;

касаба уюшмаси қўмитаси томонидан иш берувчининг ёзма тақдимномаси олинган кундан эътиборан ўн кунлик муддат ичида жавоб берилмаган тақдирда иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлиши ҳақидаги қонун киритиш ҳақидаги таклиф Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси янги таҳрирдаги лойиҳасининг 164-моддасида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қонун ижодкорлиги фаолияти тўғрисидаги 2021 йил 28 ноябрдаги 12/21-46-сон далолатномаси). Мазкур таклиф меҳнат шартномаси тарафларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари ўртасида мақбул мувозанатнинг белгиланишига ҳамда тарафларнинг судга мурожаат қилиш бўйича конституциявий ҳуқуқларининг тўлиқ амалга ошишига хизмат қилган;

ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш тушунчаси ишдан бўшатиладиган ходимлар сони ва ишдан бўшатиладиган муддатдан иборат мезонларга асосланиши ҳақидаги таклиф Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси янги таҳрирдаги лойиҳасининг 9-моддасида ўз аксини топган (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қонун ижодкорлиги фаолияти тўғрисидаги 2021 йил 28 ноябрдаги 12/21-46-сон далолатномаси). Мазкур таклиф оммавий ишдан бўшатишнинг аниқ мезонлари белгиланишига ва ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ҳимоя қилинишига хизмат қилган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Тадқиқот натижалари 1 та халқаро ва 2 та республика илмий-амалий анжуманида муҳокамадан ўтган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича 1 та монография ҳамда 12 та илмий иш, шу жумладан, 9 та илмий мақола (2 та хорижий нашрда), 3 та тезис чоп этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация кириш, тўртта боб, саккизта параграф, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловадан иборат. Диссертациянинг ҳажми 155 бетни ташкил этган.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Диссертациянинг **кириш (диссертация аннотацияси)** қисмида тадқиқот мавзусининг долзарблиги ва зарурати, тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг асосий устувор йўналишларига мувофиқлиги, тадқиқ этилаётган муаммонинг ўрганилганлик даражаси, диссертация мавзусининг диссертация бажарилаётган олий таълим

муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги, тадқиқотнинг мақсад ва вазифалари, объекти ва предмети, усуллари, тадқиқотнинг илмий янгилиги ва амалий натижаси, тадқиқот натижаларининг ишончлилиги, тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти, уларнинг жорий қилинганлиги, тадқиқот натижаларининг апробацияси, натижаларнинг эълон қилинганлиги, диссертациянинг тузилиши ва ҳажми ёритиб берилган.

Диссертациянинг «**Меҳнат муносабатлари бекор бўлишининг умумий асослари**» деб номланган I бобида меҳнат шартномасининг бекор бўлиши тушунчаси, асослари ва таснифи, шунингдек, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси, принциплари ва шакллари таҳлил қилинган.

Хусусан, меҳнат муносабатларининг бекор бўлишини англатишда қонун ҳужжатларида «меҳнат шартномасини бекор қилиш», «ишдан бўшатиш», «ишдан озод қилиш» тушунчалари қўлланилганлиги, улар мазмунан бири-бирига яқин бўлсада, айнан бир маънони англатмаслиги очиб берилган.

Шу билан бирга «меҳнат шартномасининг бекор бўлиши» тушунчаси ва «меҳнат шартномасининг бекор қилиниши» тушунчалари бўйича ҳуқуқшунос олимларнинг фикрлари (А.Иноятов, М.Гасанов, С.Иванов, Г.Агофонова, В.Гейхман, И.Дмитриева, А.Петров, А.Нуртдинова ва б.) келтириб ўтилган. Таҳлилларга асосан, меҳнат шартномасининг «бекор бўлиши» ва «бекор қилиниши» тушунчаларини аниқлаштириб олиш меҳнат-ҳуқуқий муносабатларни вужудга келтирувчи, ўзгартирувчи ва барҳам топтирувчи юридик фактлар муаммолари билан боғлиқ деган хулосага келинган.

Мазкур бобда дастлабки синовнинг қониқарсиз натижалари бўйича ҳамда ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни рад этган тақдирда меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича асосларни иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари рўйхатига киритиш (ёки «ушбу Кодексида ва бошқа қонунларда белгиланган бошқа сабаблар» деган мазмундаги ҳаволаки норма белгиланган) зарурлиги асослантириб берилган.

Шунингдек, меҳнат шартномаси бекор бўлиши асосларининг процессуал хусусиятларни аниқлаштириш мақсадида уларнинг турли таснифлари ҳамда бу борада олимларнинг фикр-мулоҳазалари келтирилган.

Мазкур бобнинг 2-параграфида иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчасига кўпчилик олимлар томонидан меҳнат шартномасининг бекор бўлиши тушунчаси доирасида таъриф бериб ўтилган ёки унинг асосий белгиларини санаш билан чекланилганлиги қайд этилган. Олимларнинг бу борадаги фикр-мулоҳазалардан келиб чиқиб, иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги муаллифлик таърифи ишлаб чиқилган.

Диссертациянинг «**Иқтисодий омилар асосида меҳнат шартномасини бекор қилиш ва уларни такомиллаштириш масалалари**» деб номланган II бобида ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши ҳамда корхона тугатилганлиги сабабли меҳнат шартномасини бекор қилишнинг назарий ва амалий масалалари таҳлил қилинган.

Хусусан, тадқиқот ишида «ходимлар сони (штати)» тушунчасига аниқлик киритилмаганлиги ҳамда бу икки тушунча («ходимлар сони» ва «ходимлар штати») ўртасидаги аниқ фарқ белгилаб берилмаганлиги кўрсатиб ўтилган. Бу эса айнан ушбу асослардан бири билан меҳнат шартномасини бекор қилиш зарурати юзага келганда бу борадаги ҳужжатларни тўғри расмийлаштиришда қийинчиликларни юзага келтириши таъкидланган. Мазкур тушунчаларнинг ўзаро фарқини очиқ бериш мақсадида муаллифлик таърифи ишлаб чиқилган.

Шунингдек, меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббуси билан бекор қилишда «иш хусусиятининг ўзгариши» билан боғлиқ фикр-мулоҳазалар таҳлил қилинган. Хусусан, ҳуқуқшунос олимлар (М.Гасанов, Н.В.Демидов, Й.Турсунов) томонидан «иш хусусиятининг ўзгариши» тушунчасига берилган таърифлар таҳлил қилинган ва натижасига мазкур тушунчага таъриф ишлаб чиқилган ҳамда уни қонунчиликда белгилаш зарурати кўрсатиб берилган.

Хорижий давлатлар қонунчилигида (Россия, Украина, Қозоғистон) ходимлар сони (штати) қисқариши иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асоси сифатида кўрсатилган. Ходимлар сони (штати) қисқариши қандай сабаблар билан келиб чиқиши бўйича қўшимча талаблар мавжуд эмас. Ўзбекистонда эса ходимлар сони (штати) қисқариши технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар ёки иш ҳажмининг қисқариши оқибатида келиб чиққан бўлиши керак. Гарчи, миллий қонунчилик бу борада ходимларнинг ҳуқуқларини бошқа давлатларникига қараганда кучлироқ ҳимоя қилишга қаратилган бўлсада, бироқ тадбиркорлик фаолияти эркинлиги нуқтаи назаридан ходимлар сони (штати) қисқаришига олиб келган сабаблар рўйхатини қонунчиликда белгиланишини қайта кўриб чиқиш мақсадга мувофиқлиги ҳақидаги хулосалар илгари сурилган.

Ривожланган давлатлар тажрибасида ходимлар сони (штати) қисқариши содир бўлган, бироқ иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг тартиб-таомиллари бузилган тақдирда ҳуқуқни тиклаш ходимга пуллик компенсация бериш орқали амалга оширилишига эътибор қаратилган. Ўзбекистон меҳнат қонунчилигида эса ходимлар сони (штати) қисқарганда иш берувчининг ходимни ишдан бўшатишда процессуал тартибларга риоя қилмаганлиги (касаба уюшмасининг розилиги олинмаганлиги, ходим огоҳлантирилмаганлиги ва б.) уни ишга тиклашга олиб келади. Мавжуд бўлмаган иш ўрнига ходимни ишга тиклаш самарасиз чора эканлиги асослантирилиб, унинг ўрнига пулли компенсацияни амалга ошириш тўғрилиги кўрсатиб берилган. Бунда хориж тажрибасидан ташқари миллий меҳнат қонунчилигининг айрим нормаларидан ўхшашлик бўйича фойдаланиш ҳам мумкин. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 112-моддаси учинчи қисмига кўра ходимнинг илтимосига кўра суд ишга тиклаш ўрнига унинг фойдасига камида уч ойлик иш ҳақи миқдоридан қўшимча ҳақ ундириб бериши мумкинлиги қайд этилган. Ишга тиклашнинг ўрнига пулли компенсациянинг тўланиши мазкур вазиятда ҳам ходим, ҳам иш берувчининг манфаатларига тўлиқ мос келади.

Мазкур бобда корхона тугатилиши иш берувчи ташаббуси билан меҳнат

шартномасини бекор қилишнинг мустақил асоси сифатида эътироф этилади. Бирок, ушбу асос билан меҳнат шартномасини бекор қилишда бир қатор бўшлиқлар мавжудлиги ва тузатишлар киритишга муҳтожлиги тадқиқот давомида аниқланди. Хусусан, корхонанинг тугатилганлигини иш берувчи жисмоний шахсларнинг фаолияти тугатилганлиги сифатида қўллаб бўлмайди. Шу сабабли, якка тартибдаги тадбиркорлар, ёлланма меҳнатдан фойдаланувчи нотариус ва адвокатларнинг ўз фаолиятини тугатиши ҳам меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилишнинг мазмунига киритилиши лозимлиги кўрсатиб берилган. Бундан ташқари юридик шахснинг тугатилиши тушунчаси корхона тугатилишини аниқлашнинг ҳисобга олиб, бундай тугатиш ўз муассисларининг ёки таъсис ҳужжатлари билан ваколат берилган юридик шахс органининг қарори билан амалга оширилиши ҳақида тузатиш киритиш ҳақидаги таклиф илгари сурилган.

Диссертациянинг «**Ходимнинг айбига боғлиқ бўлмаган бошқа асосларга кўра иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш масалалари**» деб номланган III бобда ходим соғлиғининг ҳолатига кўра, ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлигига кўра, ўриндошлик ишининг чекланиши ёки ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши, мулкдорнинг алмашиши ва пенсия ёшига тўлганлиги сабабли меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг асослари атрафлича таҳлил қилинган.

Хусусан, мазкур бобда «малака етишмаслиги» тушунчасини очиқ бериш билан боғлиқ изланиш натижалари акс этган. Мазкур тушунчани аниқлашда ХМТнинг халқаро касбларни таснифлашнинг стандартлари, миллий қонунчилигимиздаги нормалар ўрганилган. Бундан ташқари, ҳуқуқшунос олимлар А.Иноятов, Й.Турсунов, И.Астанов, М.Гасанов, Е.Соколов, И.Киселев, В.Мироновларнинг ходимнинг малакаси етарли эмаслигига оид фикр-мулоҳазалари кўриб чиқилган.

Шунингдек, ишда ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги асоси билан меҳнат шартномасини бекор қилишда қонунчилик малака етишмаслигини объектив асослантириб бериш (турлари ва механизмлари)ни аниқ белгилаб бермаганлиги очиқ берилган. Бу борадаги хорижий тажриба (Беларусь, Грузия, Украина, Туркманистон, Эстония, Латвия, Россия, Қозоғистон) ўрганиб чиқилган. Хусусан, Россия Федерацияси Меҳнат кодекси 81-моддаси биринчи қисми 3-бандида ва Қозоғистон Республикаси Меҳнат кодекси 52-моддаси биринчи қисми 4-бандида аттестация натижалари билан тасдиқланган ходимнинг эгаллаб турган лавозимига нолайиқлиги меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлиши қайд этиб ўтилган.

Шу билан бирга мазкур ҳуқуқий институт бўйича олимларнинг (Н.Демидов, Г.Агафонова, В.Курилов, А.Жиров, Г.Хныкин, А.Нуртдинова ва б.) фикр-мулоҳазалари таҳлил қилинган. Хусусан, ҳуқуқшунос олим Г.А.Агафонованинг ходим ўзига топширилган ишни тўлиқ бажараётган ва унинг иши сифатига нисбатан иш берувчида шикоят бўлмаган тақдирда, уни эгаллаб турган лавозимига лойиқлигини аниқлаш мақсадида касбий билими, малакаси

ёки қобилиятини текшириш мақсадга мувофиқ эмас деган фикри қўллаб-қувватланган.

Ушбу бобда ходим соғлиғи ҳолатининг ёмонлашиши оқибатида бажараётган вазифасига нолойиқлиги сабабли меҳнат шартномасини бекор қилишга оид турли қарашларни таҳлил қилинган. Таҳлиллар натижасида диссертант томонидан ходим соғлиғининг ёмонлашиши унинг ўз вазифаларини бажаришга ёки лозим даражада бажаришига тўсқинлик қиладиган меҳнат қобилиятининг турғун ёки вақтинчалик пасайиши тушунилиши келтириб ўтилган. Шунингдек, ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажаришда давом этиши касб касаллигига чалинишига ёки соғлиғининг янада ёмонлашишига олиб келса ҳам иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинлиги кўрсатиб берилди. Бундан ташқари меҳнат шартномасини ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра бекор қилиш унинг ўз ишини давом эттириши меҳнат жамоаси ёхуд фуқаролар учун хавfli бўлган тақдирда ҳам асосли ҳисобланиши ҳақида хулосага келинган.

Бу борадаги Норвегия, Нидерландия, Вьетнам, Латвия, Грузия меҳнат қонунчилигидаги нормалар таҳлил қилиниб, уларда меҳнат қобилиятининг вақтинчалик йўқотилиши иш берувчига меҳнатга оид муносабатларни тугатиш ҳуқуқини бермаслиги ҳамда вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик оқибатида меҳнат шартномасини бекор қилиш Халқаро меҳнат ташкилотининг «Иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат муносабатларининг бекор бўлиши тўғрисида»ги 1982 йил 22 июндаги 158-сон Конвенциясининг 6-моддаси талабларига мос келмаслиги аниқланган.

Тадқиқот ишининг ушбу бобида ўриндош ходимлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши масалалари ҳам ўрганилган. Ўриндош ходимлар меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақида иш берувчи томонидан олдиндан огоҳлантириш бериш лозимлиги асослантирилган.

Амалиётда меҳнат шартномаси корхона мулкдорининг алмашиши сабабли бекор қилиниши борасидаги қоидаларни қўллашдаги муаммоли масалалар таҳлил қилинган. Муайян иштирокчининг хўжалик ширкати ёки жамияти таркибидан чиқиб кетиши, шунингдек, акциядорлик жамиятлари иштирокчилари (акционерлари) таркибида ўзгариш бўлиши корхонанинг мулкдори алмашишига ҳамда меҳнатга оид муносабатлар ушбу асос бўйича бекор бўлишига олиб келмайди деган хулосага келинган.

Диссертациянинг IV боби **«Ходимнинг айбига боғлиқ бўлмаган асосларга кўра иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимларга бериладиган кафолат ва имтиёзлар»** деб номланган. Мазкур бобда иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишда «кафолатлар» тушунчаси ва турларини аниқлаштириш муҳимлиги ҳамда замонавий илм-фанда бу ҳуқуқий ҳодисани ўрганишга бағишланган ишлар камлиги алоҳида таъкидланган ва ушбу ҳуқуқий категорияга муаллифлик таърифи ишлаб чиқилган.

Шунингдек, иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишда қўлланиладиган кафолатлар муайян турларга бўлинган ҳолда таҳлил қилинган. Таҳлил натижаларига кўра, номуайян ва қисқа муддатга тузилган

меҳнат шартномаларига бир хил муносабатни чеклаш ҳамда иш берувчиларни иқтисодий қўллаб-қувватлаш мақсадида бир йилгача муддатли меҳнат шартномаси асосида ишлаётган, шунингдек мавсумий ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинаётганда огоҳлантиришнинг қисқа муддатларини қўллаш мақсадга мувофиқ, деган хулосага келинган.

Тадқиқот ишида меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича касаба уюшмаси тегишли розилигини бермаган тақдирда иш берувчи ушбу қарор устидан судга шикоят қилиш ҳуқуқи миллий қонунчилигимиздаги бўшлиқ сифатида эътироф этилган. Шу сабабли ишдан бўшатишга касаба уюшмасининг розилиги ўз вақтида билдирилмаганда иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлиши ҳақидаги қонидани меҳнат қонунчилигига киритиш юзасидан таклиф ишлаб чиқилган.

Миллий қонунчиликда ташкилот рўйхатидаги ходимлар ўртача сонининг ўн ва ундан ортиқ фоизи ишдан бўшатилиши ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш деб ҳисобланиши белгилаб қўйилган. Бироқ, ишдан бўшатиш жараёни қайси оралиқ муддатни қамраб олиши лозимлиги аниқ кўрсатилмаган. Бу борада Буюк Британия, Германия, Грузия, Россия ва бошқа давлатлар қонунчилигини қиёсий ўрганиш асосида оммавий равишда ишдан бўшатиш тушунчаси ўз мазмунига ишдан бўшатиш даврлари ва ишдан бўшатилаётган ходимлар сони каби мезонларга асосланиши лозимлиги мунозаралар ўрин олган.

Шу билан бирга, мазкур бобда хорижий давлатларда меҳнат шартномасини бекор қилишда қафолатлар доирасининг кенгайиши тенденциялари таҳлил қилиниб, қафолатлар мослашувчан шакл, қатъий белгиланган шакл ва аралаш шаклларга бўлинган ҳолда ўрганилган.

Ўрганишлар натижасига кўра, айрим хориж давлатларида мазкур жараёнларнинг тартибга солиниши иқтисодиётдаги глобаллашув жараёнларини ҳисобга олган ҳолда иш берувчиларни (инвесторларни) ўз мамлакатига жалб қилишга бўлган қизиқишга боғлиқлиги аниқланган.

Бу соҳада ҳуқуқий тартибга солишнинг мослашувчанлиги ва ҳуқуқий қафолатларнинг қатъийлиги ўртасидаги оптимал мувозанат давлат томонидан ўз ривожланишининг ҳар бир муайян босқичида қўйилган мақсадларга боғлиқ. Ишдан бўшатишда ҳуқуқий қафолатларнинг кўплиги ходимларни ҳимоя қилишга олиб келади, ва аксинча, мазкур тартибнинг соддалашиши тадбиркорликни ривожлантиришга ундайди, мослашувчанлик ва ҳуқуқий қафолатлар қатъийлиги ўртасида оптимал мувозанат белгиланиши эса мамлакатдаги «латент бандлик»ни олдини олишга ҳамда ишга тиклашга оид низоларнинг камайишига хизмат қилади деган хулосага келинган.

ХУЛОСА

Тадқиқот натижасида қуйидаги илмий-назарий ва амалий таклифлар ҳамда хулосалар ишлаб чиқилди:

I. Илмий-назарий таклиф ва хулосалар:

1. «Меҳнат шартномасининг бекор бўлиши» ва «меҳнат шартномасининг бекор қилиниши» тушунчаларига муаллифлик таърифи ишлаб чиқилди. Унга

кўра, «меҳнат шартномасининг бекор бўлиши» деганда ҳам юридик ҳодиса, ҳам юридик ҳаракатлар бўлган юридик фактлар натижасида меҳнат-ҳуқуқий муносабатларнинг тугатилиши, «меҳнат шартномасини бекор қилиш» деганда эса юридик ҳаракатлар бўлган юридик фактлар натижасида меҳнат-ҳуқуқий муносабатларнинг тугатилиши тушунилади.

2. Иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси меҳнат ҳуқуқини илмий ва ўқув-услубий таъминлашда муҳим аҳамият касб этишини инобатга олган ҳолда муаллифлик таърифи ишлаб чиқилди. Унга кўра, «иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасининг бекор қилиниши» деганда меҳнат муносабатларининг қонун ҳужжатларида белгиланган асосларга кўра ҳамда корхонанинг локал ҳужжатларида ва меҳнат шартномасида кўзда тутилган талабларга риоя қилган ҳолда иш берувчи томонидан бекор қилиниши тушунилади.

3. Маълумки меҳнат ҳуқуқида норма-принциплар катта аҳамиятга эга. Меҳнат шартномаси институтининг иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги қоидаларини тадқиқ қилиш асосида қуйидаги норма-принциплари аниқланди:

иш берувчининг ташаббусига кўра қонуний асосларсиз меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмаслиги (ХМТнинг 158-сонли Конвенцияси 4-моддаси);

дискриминациявий ёки шахснинг ҳуқуқини чеклаши ва камситиши мумкин бўлган ҳолатларнинг қонуний асос деб ҳисобланмаслиги (ХМТнинг 158-сон Конвенцияси 5-моддаси, 166-сон Тавсияларнинг 5 ва 6-бандлари);

меҳнат шартномаси бекор қилиниши ҳақида ходимни оқилона муддатларда огоҳлантириш (ХМТнинг 158-сонли Конвенцияси 11-моддаси);

ходимга ҳимояланиш имкониятларини бермасдан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмаслиги (ХМТнинг 158-сонли Конвенцияси 7-моддаси);

асоссиз ишдан бўшатиш деб ҳисоблаган ходимнинг судга ёки тегишли органларга мурожаат қилиш имкониятини таъминлаш (ХМТнинг 158-сонли Конвенцияси 8-моддаси);

меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосли эканлигини исботлашни иш берувчи зиммасига юклатилиши (ХМТ 158-сонли Конвенцияси 9-моддаси);

меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлигига тегишли ваколатли органлар томонидан баҳо берилиши (ХМТ 158-сонли Конвенцияси 9-моддаси);

ишдан бўшатиш нафақаси ва бошқа шаклда даромадларни ҳимоялашга бўлган ҳуқуқ (ХМТнинг 158-сонли Конвенцияси 12-моддаси);

вакиллик органлари ва бошқа ваколатли органларни хабардор қилиш ҳамда улар билан ишдан бўшатиш оқибатларини юмшатиш бўйича маслаҳатлашувлар ўтказиш (ХМТ 158-сон Конвенцияси 13 ва 14-моддалари).

4. Иш берувчи буйруғида меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари тегишли моддалар таърифига тўла мувофиқ ҳолда ёзилиши лозимлиги тўғрисидаги талабдан келиб чиқиб, ходимлар сони ёки ходимлар штати ўзгарганда буйруқда унинг сабабини аниқ кўрсатишга эҳтиёж пайдо бўлади.

Шунга кўра, мазкур тушунчаларга муаллифлик таърифи ишлаб чиқилди: «ходимлар сони» бу – корхона штатлар жадвалида назарда тутилган муайян штат бирлиги бўйича лавозимларнинг сони (миқдори), «штат» бу – корхонанинг штат жадвалида назарда тутилаётган муайян лавозим, унинг сони, иш ҳақи тўғрисидаги ва бошқа маълумотларнинг мажмуаси.

5. «Иш хусусиятининг ўзгариши» тушунчасига аниқлик киритиш ҳуқуқни қўллаш амалиётида муҳим ўрин эгаллайди. Мазкур тушунчага аниқлик киритилмаганлиги сабабли амалиётда айнан ушбу асос билан меҳнат шартномасини бекор қилиниши ҳолларини учратишимиз қийин. Шунга кўра, ушбу тушунчага қуйидаги мазмунда аниқлик таъриф бериш таклиф қилинади: «Иш хусусиятининг ўзгариши» деганда муайян штат бирлигидаги лавозим бўйича меҳнат шартномасида шартлашилган меҳнат вазифаларининг ўзгариши тушунилади.

6. Малака етарли бўлмаганлиги сабабли ишга нолойиқ бўлиб қолиш асоси билан меҳнат шартномасини бекор қилишда хатоликларнинг олдини олишда «ходимнинг малакаси етарли эмаслиги» тушунчаси муҳим аҳамият касб этади. Шунга кўра, ушбу тушунчага муаллифлик таърифи ишлаб чиқилди. «Ходимнинг малакаси етарли эмаслиги» деганда ходимнинг меҳнат вазифаларини лозим даражада бажариши учун зарур билим, кўникма, тайёргарлик ва бошқа касбий хусусиятларга етарли даражада эга бўлмаганлиги ёки муайян вақтга келиб иш хусусиятининг ўзгариши туфайли янги кўникмаларни ўзлаштира олмаганлиги тушунилади.

7. Меҳнат шартномасини бекор қилишда «кафолатлар» тушунчаси ва унинг моҳиятини аниқлаштиришнинг муҳимлиги ҳамда замонавий илм-фанда бу ҳуқуқий ҳодисани ўрганишга бағишланган ишлар деярли мавжуд эмаслигидан келиб чиқиб мазкур тушунча бўйича муаллифлик таърифи ишлаб чиқилди. Унга кўра, «Меҳнат ҳуқуқида кафолатлар» деганда, меҳнат ҳуқуқи манбаларида ва меҳнат шартномасида белгиланган ходимга меҳнат соҳасида бериладиган мулкӣ ва номулкӣ ҳуқуқларнинг бевосита амалга оширилишини таъминлайдиган воситалар, усуллар ва шартлар тушунилади.

II. Амалдаги қонунчиликни такомиллаштириш юзасидан таклифлар:

1. Дастлабки синовнинг қониқарсиз натижалари бўйича ҳамда ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни рад этган тақдирда меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича асосларни иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари рўйхатида акс эттириш (ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда белгиланган бошқа сабаблар мазмунидаги ҳаволаки нормани белгилаш) таклиф қилинган.

2. Объектив сабаблар натижасида ходимлар сони (штати) қисқарганда иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишда процессуал тартиб-қоидаларга риоя қилинмаганлигининг ҳуқуқӣ оқибати бўлган ишга тиклашни ҳам ходим ҳуқуқларининг ҳимоя қилинишини, ҳам иш берувчининг манфаатларини таъминлайдиган самарали восита – пулли компенсация билан алмаштириш таклиф қилинган.

3. Ўз муассисларининг ёки таъсис ҳужжатлари билан ваколат берилган юридик шахс органининг қарори билан ташкилотнинг тугатилганлиги ёхуд иш берувчи жисмоний шахс фаолиятининг тугатилганлиги меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг мустақил асоси сифатида қонунчиликда белгилаш таклиф қилинган.

4. Амалиётда вужудга келиши мумкин бўлган турли чалкашликларнинг олдини олиш, меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабларини алоҳида-алоҳида ифодалаш ҳамда ходимнинг вазифасига нолайиклиги асосининг хусусияти, мезонлари ва бундай хулосага келишнинг механизмларига аниқлик киритиш мақсадида меҳнат қонунчилигида иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари рўйхатида қуйидагиларни белгилаш таклиф қилинади:

- аттестация натижалари билан тасдиқланган ходимнинг малакаси етарли даражада эмаслиги;

- тиббий хулосага кўра меҳнат вазифаларини лозим даражада бажаришига тўсқинлик қиладиган ходим соғлиғининг ҳолати;

- тиббий хулосага мувофиқ ходимнинг меҳнат вазифаларини бажариши соғлиғи ҳолати бўйича унинг ўзига зарарли бўлиши ёки меҳнат жамоаси ёхуд ходим хизмат кўрсатадиган фуқаролар учун хавfli ҳолатда эканлиги.

Шунингдек, ходимларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилишдаги аҳамиятидан келиб чиқиб, ходимлар аттестацияси жараёнининг энг муҳим қоидаларини (аттестация тушунчаси, принциплари, мақсади, турлари, муддатлар, аттестациядан ўтмайдиган ходимлар (хусусан, ўз вазифаларини тўлиқ бажараётган ва иши сифатига нисбатан иш берувчида шикоят бўлмаган ходимлар), комиссия таркибига ходимлар вакиллик органи аъзоси киритилиши, навбатдаги ва навбатдан ташқари аттестация асослари, аттестация натижалари ва ҳ.) ва бошқа процессуал қоидаларни белгилаб берувчи Намунавий низомни тасдиқловчи Ҳукумат қарорини қабул қилиш лозим.

5. Ўриндош ходимлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақида иш берувчи томонидан олдиндан огоҳлантирилмаслиги ўриндошлик бўйича ишлаётган ходимларни камситиш ҳисобланади. Шунга кўра, ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек, меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишда огоҳлантириш муддатларини белгилаш таклиф қилинган.

6. Иш берувчи ташаббусига кўра корхона мулкдори алмашганлиги сабабли меҳнат шартномасини бекор қилишда «ташкилот раҳбари», «ташкилот раҳбарининг ўринбосари» ва «бош бухгалтер» тушунчаларига қуйидаги мазмунда аниқлик киритиш муҳимлигини инобатга олиб, ушбу тушунчаларнинг мазмун-моҳиятини очиқ бериш таклиф қилинган.

«Ташкилот раҳбари - ушбу Кодекс ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга, юридик шахс (ташкилот)нинг таъсис ҳужжатлари ва локал норматив ҳужжатларга асосан ушбу ташкилотни бошқарадиган, шу жумладан, унинг ягона ижро этувчи органи вазифаларини бажарадиган шахс(лар).

Ташкилот раҳбари ўринбосари – вазифалар тақсимотига мувофиқ корхона раҳбарининг муайян масалалар бўйича вазифаларини амалга оширадиган ёки корхона раҳбари йўқлигида вақтинчалик унинг вазифаларини бажариб турадиган шахс.

Бош бухгалтер - Ўзбекистон Республикасининг «Бухгалтерия ҳисоби тўғрисида»ги Қонунига мувофиқ бухгалтерия ҳисоби хизматининг раҳбари вазифаларини бажарадиган шахс».

7. Халқаро меҳнат ташкилотининг 1982 йилдаги 166-сон Иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат муносабатларининг бекор бўлиши тўғрисидаги Тавсияларидан келиб чиқиб ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқига эга бўлган пенсия ёшига тўлганлигини иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари рўйхатидан чиқариш таклиф қилинган.

8. Номуайян муддатга ва қисқа муддатга тузилган меҳнат шартномаларига бир хил муносабатни чеклаш ҳамда иқтисодий жиҳатдан иш берувчиларни қўллаб-қувватлаш мақсадида бир йилгача муддатли меҳнат шартномасига асосан ишлаётган ва мавсумий ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинаётганда огоҳлантиришнинг қисқа муддатларини қўллаш таклиф қилинган.

9. Меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича касаба уюшмалари розилигини олиш жараёнида иш берувчи ҳуқуқларини тўлиқ амалга оширишини таъминлаш ҳамда мазкур жараённинг процессуал тартиби (хусусан, касаба уюшмаси мажлисини тегишли ходим иштирокида ўтказиш), муддатлар ва бошқа қатор қуйидаги асосий қоидаларини белгилаб бериш таклиф қилинган:

«Касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш масаласини тегишли ходим иштирокида кўриб чиқиши ва қабул қилган қарори ҳақида иш берувчига ёзма равишда хабар бериши керак, бундай хабар меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси, буйруқ лойиҳаси ва ушбу қарорга асос бўлган ҳужжатлар нусхаси олинган кундан бошлаб ўн кунлик муддат ичида маълум қилинади.

Ўн кунлик муддат ичида тақдим қилинмаган розилик иш берувчи томонидан ҳисобга олинмаслиги мумкин. Агарда касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органи иш берувчининг қарорига рози бўлмаса уч кунлик муддатда иш берувчи ёки унинг вакили билан музокаралар олиб боради ва ушбу музокаралар баённома билан расмийлаштирилади. Музокаралар натижасига кўра умумий келишувга эришиб бўлинмаган тақдирда иш берувчи бир ой муддатда келгусида судга шикоят қилиниши мумкин бўлган якуний қарорни қабул қилиш ҳуқуқига эга».

10. Ўзбекистон Республикасининг 2020 йил 20 октябрдаги «Аҳоли бандлиги тўғрисида»ги Қонунида «оммавий ишдан бўшатиш» тушунчаси унинг хусусиятларини тўлиқ очиб берилмаганлиги (оралиқ давр масаласида) сабабли унинг қуйидаги янги таҳрири ишлаб чиқилди ҳамда ҳуқуқни қўллаш амалиётида риоя қилинишини таъминлаш мақсадида мазкур тушунчанинг

меҳнат қонунчилигида ўз аксини топиши мақсадга мувофиқлиги таклиф қилинган:

«Ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш.

Қуйидагилар билан 30 календарь кун оралиғида иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинса оммавий ишдан бўшатиш деб ҳисобланади:

ходимларининг умумий сони 21-59 нафар ходими бўлган корхонада бешдан ортиқ ходим;

ходимларининг умумий сони 60-499 нафар ходими бўлган корхонада 10 фоизи ёки 25 дан ортиқ ходим;

500 (ва ундан ортиқ) нафар ходими бўлган ташкилотда камида 30 нафар ходим».

III. Амалий тавсиялар:

1. Ўзбекистон Республикасининг янги таҳрирдаги Меҳнат кодекси Олий Мажлис Сенати томонидан қабул қилинганлигини эътиборга олиб, Ўзбекистон Республикаси Олий судининг «Судлар томонидан Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини қўллаш ҳақида»ги қарорини қабул қилиш ва унда меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббуси билан бекор қилишнинг асослари ва тартиби, мазкур масалага оид қонун ҳужжатларини бир хилда қўлланилишини таъминлаш юзасидан тушунтириш бериш зарур.

2. Фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқлари тўлиқ таъминланиши нафақат қонунчиликнинг мукамал бўлиши ва ҳуқуқ қўлловчиларнинг малакасига, шу билан бирга ходимларнинг ўз ҳуқуқларини билиши ҳамда ундан фойдалана олишига ҳам кўп жиҳатдан боғлиқ. Шунга кўра, «Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий-аппарат комплексига меҳнат шартномаси бўйича маълумотлар киритилганда ходимга энг асосий меҳнат ҳуқуқларига доир маълумот берувчи (ёки муайян сайтга ҳавола қилувчи) хабарнома (смс) жўнатиш амалиётини йўлга қўйиш лозим.

3. Меҳнат низоларининг юзага келиш сабабларини бартараф этиш чоралари сифатида судлар томонидан олиб борилаётган ҳуқуқий тарғибот ишларининг муҳим процессуал кўриниши сифатида меҳнатга оид низоли ишларни сайёр судларда кўриб ҳал қилиш муҳим аҳамият касб этади. Шу мақсадда, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг томонидан ходимларни ишга тиклаш, меҳнатга оид етказилган зарарларни ундириш ҳақидаги ишларни имкон қадар сайёр судлар томонидан корхонанинг ўзида кўрилиши юзасидан кўрсатмалар бериб ўтиш зарур.

**ONE-TIME SCIENTIFIC COUNCIL ON THE BASIS OF THE
SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING OF THE SCIENTIFIC DEGREES
DSc. 30.05.2018.Yu.67.01. AT THE ACADEMY OF THE GENERAL
PROSECUTOR'S OFFICE OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN**

**THE ACADEMY OF THE GENERAL PROSECUTOR'S OFFICE
OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN**

TOSHOV MUKHAMMAD RAJABOVICH

**TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT AT THE
INITIATIVE OF THE EMPLOYER ON BASIS UNRELATED TO THE
FAULT OF THE EMPLOYEE**

12.00.05 – Labor law. Social protection law

ABSTRACT
of doctoral (Doctor of Philosophy) dissertation on legal science

Tashkent – 2022

The theme of the dissertation of the Doctor of Philosophy (PhD) was registered at the Supreme Attestation Commission under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan with number B2020.3.PhD/Yu261

The dissertation is prepared at the Academy of the General Prosecutor's Office of the Republic of Uzbekistan.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, English and Russian (resume)) on the website of the Scientific Council (www.proacademy.uz) and Information educational portal «Ziyonet» (www.ziyonet.uz).

Scientific supervisor:	Ismoilov Shuhratjon Abdusaminovich Doctor of Sciences in Law (DSc)
Official opponents:	Usmanova Muborak Akmaljanovna Doctor of Sciences in Law, Professor Abdullaeva Dilfuza Saidazimovna Doctor of Philosophy (PhD) in Law
Leading organization:	Lawyers' training center under the Ministry of Justice of the Republic of Uzbekistan

The defense of the dissertation will be held at 3 pm on September 9, 2022 at meeting of the one-time Scientific Council on the basis of the Scientific Council DSc. 31/31.12.2020.Yu.67.01 at the Academy General Prosecutor's Office of the Republic of Uzbekistan (Address: 100047, Shahrisabz street, 42, Tashkent, Uzbekistan. Phone: (99871) 202-04-96, fax: (99871) 202-04-96, e-mail: info@proacademy.uz).

The dissertation is available at the Information Resource Centre of the Academy of General Prosecutor's Office of the Republic of Uzbekistan (registered No. 14). (100047, Shahrisabz street, 42, Tashkent, Uzbekistan, e-mail: info@proacademy.uz). Tel.: (99871) 2002-04-96).

The abstract of the dissertation is distributed on August 29, 2022.

(Registry Protocol No. 14 from August 29, 2022).

B.Kh.Pulatov

Chairman of the one-time Scientific Council awarding scientific degrees, Doctor of Sciences in Law, Professor

L.Kh. Isokov

Scientific secretary of the one-time Scientific Council on awarding scientific degrees, Doctor of Philosophy in Law (PhD), Docent

F.Kh.Rakhimov

Chairman of the scientific seminar under the one-time Scientific Council awarding scientific degrees, Doctor of Sciences in Law, Professor

INTRODUCTION (abstract of PhD thesis)

Relevance and necessity of the dissertation theme.

Globally, the severe impact of the pandemic on the labor market and national economic systems has created new challenges for labor relations, as in many sectors. The situation related to the pandemic has prompted us to thoroughly review our accustomed way of life and relationships, to approach them in a new way, to edit some of them, and to look at future plans from a different perspective.

The results of the annual assessment presented in the report “ILO Monitor: Covid-19 and the world of work” of the ILO also confirm that the world's labor markets suffered huge losses in 2020. In particular, the loss of working time in the countries of the world is equal to 8.8% (compared to the 4th quarter of 2019), which is equal to 255 million people in full employment. This situation is approximately four times more than during the 2009 global financial crisis. The economy of Uzbekistan, which is a part of the global economic system, is also affected by these factors, which in turn requires effective measures to mitigate these negative effects, including ensuring the right to work.

In the Strategy of Actions, the development of the social sphere, ensuring the balance of the labor market and the development of its infrastructure, and reducing the unemployment rate were defined as one of the priority directions in our Republic, while in the development strategy of New Uzbekistan for 2022-2026, the implementation of a fair social policy and the development of human capital were noted as priority directions.

It should be noted that the protection of labor rights and, at the same time, the protection of the interests of entrepreneurs is one of the urgent topics of today, and the need to scientifically research this field is considered a priority.

In legal literatures, special attention is always paid to the employment contract as the basis of labor relations. In particular, the study of legal relations on the dismissal of an employee at the initiative of the employer is considered as an important area of labor law research. The social importance of the relations included in this framework is extremely high, and if they are not effectively regulated, they can lead to increased tension in the labor sphere and society as a whole.

The analysis of the practice of law enforcement also shows that the relationship of dismissal at the initiative of the employer is considered a rather controversial area. The fact that disputes of this type have a high weight among the civil cases related to labor relations considered by the courts also requires scientific-theoretical research of this issue.

If we pay attention to court statistics, in 1999 there were 865 lawsuits on reinstatement, and in 2000 there were 890 lawsuits. By 2019, there were 1964 (of which 775 were satisfactory, 883 were rejected, and 167 cases were not tried, 139 cases were closed), 2385 cases in 2020 (1040/882/282/181), 3221 cases in 2021 (1404/1202/438/177), 1447 cases in the first half of 2022 (635/532/202/78)¹.

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий судининг 14.07.2021 йил 07/13-244-сон, 21.01.2022 й. 07/13-32-сон, 13.07.2022 й. 07/13-228-сон хатлари (статистик маълумотлар)

Furthermore, according to the reports of the first half of 2021, more than 26.000 cases of violations of the law were recorded by the State Labor Inspectorates, while in the first half of 2022, 41.150 cases of violations of the law were detected¹.

It should be noted that the interests of the subjects of labor relations are different, and they must be equal before the law and be ensured in practice. In order to avoid social antagonism, that is, avoiding conflict, it is necessary to find an optimal balance between the rights and legal interests of the employee and the employer. This is one of the urgent tasks of researching the labor law, in particular the institution of the labor contract.

The above-mentioned social and economic factors require the full provision of labor rights of citizens, in particular, the clear and complete legal regulation of social relations related to dismissal. In particular, setting the legal criteria for termination of the employment contract at the initiative of the employer, on the one hand, is a legal guarantee of the protection of the labor rights of citizens, and on the other hand, it is the employment of the population in a broad sense.

The relevance of the research with the main priority areas of development of science and technology in the Republic. Dissertation study was carried out in accordance with I. the priority direction of “Formation of the system of innovative ideas and ways of their implementation in the social, legal, economic, cultural, spiritual and educational development of the information society and the democratic state” of the republican science and technology development.

The extent of the study of the research problem.

The research topic has not been a special monographic research subject, some scientists have published educational literature or scientific articles related to this topic.

In particular, legal scholars A.A.Inoyatov (illegal dismissal of workers and employees at the initiative of the administration), M.M.Mamasiddikov (considering controversial cases related to the recovery of material and moral damages caused by labor), M.Yu.Gasanov (labor function as a contractual form of installation), Y.Tursunov (labor law, international labor law), M.A.Usmanova (social security and protection), D.S.Atajanova (labour of women and persons engaged in family duties), M.J.Ziyadullaev (legal foundations of the old-age pension system), G.D.Sattarova (collective contractual regulation of labor relations), in scientific works, literature and articles published by Sh.Ismailov (characteristics of termination of employment contracts with certain categories of employees), M.Rakhimov (methods and forms of protection of labor rights of employees), some issues related to the topic of the dissertation are revealed to a certain extent.

Also, opinions related to the subject of scientific research published by legal scholars J.T.Kholmo'minov, B.Djambakiev, H.V.Burkhankhodjaeva, D.S.Abdullaeva, L.U.Rahimkulova were expressed.

In foreign countries complex studies and studies related to some aspects of termination of the employment contract at the initiative of the employer on grounds

¹ <https://mehnat.uz/uz/services/davlat-mehnat-inspekciyasining-faoliyatidagi-asosiy-kursatkichlari-2021-yil-2-chorak-yakuni-buyicha>

not related to the employee's fault were carried out by G.A.Agafonova, N.V.Demidov, V.Arkipov, O.M.Shevchuk, K.N.Gusov, A.Ya.Petrov, I.A.Kostyan, A.M.Kurennoy, A.F.Nurtdinova, M.Yu.Tikhomirov, V.I.Mironov, V.V.Kanter, I.A.Gasheva, E.A.Ershova, V.I.Simonov, E.S.Batusova, A.Z.Dolova, H.Collins, B.Creighton, A.Stewart, K.Lucassen, T.McAdams, M.Wendler and others.

In particular, legal scholars G.Agafonova and N.Demidov specially researched the termination of the employment contract at the initiative of the employer, while I.Ya.Kiselev, K.Lucassen, M.Wendler performed comparative legal analyzes on this topic.

The relevance of the dissertation research to the research plans of the higher education institution where the dissertation was completed.

The topic of the dissertation was carried out within the framework of the scientific research plan for 2021-2023 of the Academy of the General Prosecutor's Office of the Republic of Uzbekistan "Scientific-theoretical and practical issues of improving labor legislation".

The aim of the research is to develop scientifically based proposals and recommendations aimed at solving the problems of the legal regulation of relations related to the termination of the employment contract at the initiative of the employer based on reasons not related to the fault of the employee.

Research objectives:

scientific research of the concepts of annulment of the employment contract, cancellation of the employment contract, dismissal, release from work, release from the position of the institution of the employment contract due to the fact that the termination of the employment contract at the initiative of the employer is based on the initiative of one of the parties;

providing a legal assessment of the grounds for termination of the employment contract at the initiative of the employer;

conducting scientific and practical analysis on the problems arising in connection with the termination of the employment contract on grounds such as the reduction of the number of employees (staff), the liquidation of the enterprise, the lack of skills of the employee, the deterioration of the health of the employee, the limitation of temporary work or the hiring of another employee who does not work on the basis of temporary employment, the exchange of the owner of the enterprise, the retirement age of the employee;

a critical study of the procedures for terminating the employment contract at the initiative of the employer and the system of guarantees provided to employees;

comparative-legal analysis of the features of termination of the employment contract at the initiative of the employer on the grounds not related to the employee's fault in foreign countries in accordance with the normative legal documents of these countries;

developing suggestions and recommendations for their improvement by studying the reasons for terminating the employment contract at the initiative of the employer on grounds not related to the fault of the employee.

The object of the research is a system of social and legal relations related to the termination of the employment contract at the initiative of the employer on the basis of reasons not related to the fault of the employee.

The subject of the research consists of normative legal acts, law enforcement practice, legislation of foreign countries and concepts, scientific-theoretical views, which regulate the relations related to the termination of the employment contract at the initiative of the employer based on grounds not related to the fault of the employee.

Research methods consist of a comprehensive study of comparative-legal, logical, systematic-structural, sociological, scientific sources, induction and deduction, empirical research, statistical data analysis and the study of the practice of law enforcement.

The scientific novelty of the research is followings:

it is proved that the termination of the organization by the decision of its founders or the body of the legal entity authorized by the founding documents or the termination of the activity of the employer is an independent basis for the termination of the employment contract at the initiative of the employer;

the unsatisfactory result of the initial test or the employee's refusal to work based on the new working conditions is justified by the need to be included in the list of reasons for the termination of the employment contract at the initiative of the employer;

specific features of termination of the employment contract with certain categories of employees at the initiative of the employer were determined, in particular, the application of the notice period for the termination of the employment contract with deputies, the definition of the scope of the head of the organization and his deputies, and the use of additional grounds for their dismissal, labor due to the retirement age of the employee the presence of discriminatory elements in the termination of the contract and the existence of aspects such as the application of short notice periods to seasonal employees and employees working under a short-term employment contract are substantiated;

the need to include in the legislation the rule that the employer has the right to cancel the labor contract if the employer does not respond to it within ten days from the date of receipt of the employer's written submission by the trade union committee;

it is justified that the concept of mass dismissal of employees should be based on criteria consisting of the number of employees to be dismissed and the period of dismissal.

The practical results of the research include the followings:

Proposals have been developed to include norms on the termination of the employment contract at the initiative of the employer in the newly revised Labor Code of the Republic of Uzbekistan on grounds not related to the fault of the employee;

the procedures for holding consultations with trade unions in mass dismissal of employees at the initiative of the employer have been developed;

the need to replace reinstatement with compensation, which is the legal consequence of non-observance of procedural procedures in terminating the

employment contract at the initiative of the employer when the number of employees (staff) is reduced as a result of objective reasons, is substantiated;

Taking into account that the newly revised Labor Code of the Republic of Uzbekistan was adopted by the Senate of the Oliy Majlis, the decision of the Supreme Court of the Republic of Uzbekistan “On the application of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan by the Courts” and the basis and procedure for the termination of the employment contract at the initiative of the employer, related to this issue, the need to provide an explanation to ensure the uniform application of legal documents has been justified and its draft has been developed;

proposals have been made to develop the Model Regulation on employee attestation and define important provisions such as the concept, purpose and tasks, principles, types and terms of attestation, categories of employees who do not pass attestation, inclusion of members of the employee representative body in the attestation commission;

Ratification of Convention No. 158 of the International Labor Organization dated June 22, 1982 “On Termination of Labor Relations at the Employer’s Initiative”, also the need to introduce Recommendation No. 166 titled with the same name into national legislation.

Reliability of research results. The results of the research are based on the norms of international law and national legislation, the practice of developed countries, the practice of law enforcement, questionnaires, interviews and expert evaluation forms of sociological research, the results of statistical data analysis are summarized and formalized with relevant documents. Conclusions, proposals and recommendations were approved, and their results were published in leading national and foreign publications. The obtained results are approved by the competent structures and put into practice.

Scientific and practical significance of the research results. The scientific significance of the results of the research is reflected in the development of new definitions or suggestions for changing the terms of the institution of the labor contract, such as the annulment of the labor contract, the change of the nature of the work, the assessment of the employee’s ability to work, the limitation of substitute work, the exchange of the owner of the enterprise.

The practical significance of the research results is in the improvement of labor legislation from the scientific conclusions, suggestions and recommendations put forward in it and in the preparation of comments on them, in the preparation of educational and methodological manuals for the students of the Academy of the General Prosecutor’s Office and the Lawyers Training Center, Tashkent State Law University, students of law faculties, higher education institutions and it is determined by the possibility of using modules such as “Labor Law”, “Legal Regulation of Labor Contracts”, “Resolving Labor Disputes” in legal technical schools in lectures and seminars, conducting scientific research.

Implementation of the research results. The scientific results of the research work were used in the followings:

The proposal that the dissolution of the organization by the decision of its founders or the body of the legal entity authorized by the founding documents or the

termination of the activity of the employer is an independent basis for the termination of the employment contract at the initiative of the employer is reflected in Article 161 of the new version of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act No. 12/21-46 dated November 28, 2021 on the legislative activity of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan). This proposal allows the termination of the activity of individual entrepreneurs, individuals engaged in licensable activities, and employers who are individuals using hired labor for domestic purposes, to terminate the employment contract with employees at the initiative of the employer;

The suggestion that the unsatisfactory result of the preliminary test or the employee's refusal to work on the basis of new working conditions should be included in the list of reasons for the termination of the employment contract at the initiative of the employer is reflected in paragraph 6 of the second part of Article 161 of the new draft of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act No. 12/21-46 dated November 28, 2021 on the legislative activity of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan). This proposal served to prevent inconsistencies between legal norms and confusion in practice when terminating the employment contract at the initiative of the employer;

Proposals aimed at indicating the specific features of termination of the employment contract of certain categories of employees (deputies, head of the organization and his deputies, employees who have reached retirement age, seasonal employees and employees working on the basis of a short-term employment contract) at the initiative of the employer are pointed out in articles 441, 485, 161 and 499 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan adopted by the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan by the Law of the Republic of Uzbekistan "on approval of the Labor Law of the Republic of Uzbekistan" dated October 14, 2021 (Act No. 06/1-11-5375 of November 25, 2021 on the law-making activities of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis Anti-Corruption and Judicial Affairs Committee). These proposals served to determine the guarantees of the labor rights of employees, the correct application of concepts in practice, and the prevention of discrimination in labor relations;

The proposal to introduce a provision that the employer has the right to terminate the employment contract at the initiative of the employer in the case that the employer's written submission is not received within ten days from the date of receipt of the written submission by the trade union committee of the newly revised draft of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan reflected in Article 164 (Act No. 12/21-46 dated November 28, 2021 on the legislative activity of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan). This proposal served to establish an acceptable balance between the rights and legal interests of the parties to the labor contract and the full implementation of the constitutional rights of the parties to appeal to the court;

The proposal that the concept of mass dismissal of employees is based on criteria consisting of the number of employees to be dismissed and the period of dismissal is reflected in Article 9 of the newly revised draft of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act No. 12/21-46 dated November 28, 2021 on the legislative activity of

the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan). This proposal served to establish clear criteria for mass dismissal and to protect the labor rights of employees.

Approbation of the research results. The research results were discussed at 1 international and 2 national scientific-practical conferences.

Publication of research results. 1 monograph and 12 scientific works on the subject of the dissertation, including 9 scientific articles (2 in foreign publications), 3 theses were published.

The structure and volume of the dissertation. The dissertation consists of an introduction, four chapters, eight paragraphs, a conclusion, a list of references and an appendix. The volume of the dissertation is 155 pages.

THE MAIN CONTENT OF THE DISSERTATION

In the introduction (dissertation annotation) part of the dissertation, the relevance and necessity of the research topic, the compliance of the research with the main priorities of the development of science and technology of the Republic, the level of research of the researched problem, the relevance of the dissertation topic with the plans of the higher education institution where the dissertation is being carried out, the goals and tasks of the research, object and subject, methods, scientific novelty and practical result of research, reliability of research results, scientific and practical significance of research results, their implementation, approval of research results, publication of results, structure and volume of the dissertation are explained.

Chapter I of the dissertation entitled **“General principles of annulment of labor relations”** analyzes the concept, principles and classification of annulment of the employment contract, as well as the concept, principles and forms of termination of the employment contract at the initiative of the employer.

In particular, it has been revealed that the terms “cancellation of employment contract”, “dismissal”, “release from work” are used in legal documents to mean the termination of labor relations, although they are close to each other in content, but they do not mean exactly the same thing.

At the same time, the opinions of legal scholars on the concept of “nullification of the employment contract” and “cancellation of the employment contract” (A.Inoyatov, M.Gasanov, S.Ivanov, G.Agofonova, V.Geikhman, I.Dmitrieva, A.Petrov, A.Nurtdinova and others) are cited. Based on the analysis, it was concluded that clarifying the concepts of “cancellation” and “cancellation” of the labor contract is related to the problems of legal facts that create, change and terminate labor-legal relations.

In this chapter, the reasons for the termination of the employment contract based on the unsatisfactory results of the preliminary test and in case the employee refuses to work on the basis of the new working conditions are included in the list of grounds for the termination of the employment contract at the initiative of the employer (or “other reasons specified in this Code and other laws”) setting a reference norm) is justified.

Moreover, in order to clarify the procedural features of the grounds for invalidating the employment contract, their various classifications and the opinions of scholars in this regard are presented.

In paragraph 2 of this chapter, it is noted that the concept of termination of the employment contract at the initiative of the employer is defined by most scientists within the framework of the concept of voiding the employment contract or is limited to enumeration of its main signs. Based on the opinions of scientists in this regard, the author's definition of the termination of the employment contract at the initiative of the employer was developed.

Chapter II of the dissertation entitled **“Issues of termination of employment contracts based on economic factors and their improvement”** analyzes the theoretical and practical issues of termination of the employment contract due to the change in the number of employees (status) or the nature of work, as well as the termination of the enterprise.

In particular, it is shown that the concept of “number of employees (status)” is not specified in the research work and a clear difference between these two concepts (“number of employees” and “status of employees”) is not defined.

It is noted that this causes difficulties in the correct formalization of documents in this regard when there is a need to cancel the employment contract on one of these grounds. In order to reveal the mutual difference between these concepts, the definition of authorship has been developed.

Furthermore, comments related to the “change in the nature of work” in the termination of the employment contract at the initiative of the employer were analyzed. In particular, the definitions given by legal scholars (M.Gasanov, N.V.Demidov, Y.Tursunov) to the concept of “change in the nature of work” were analyzed and as a result, a definition of this concept was developed and the need to specify it in the legislation was demonstrated.

In the legislation of foreign countries (Russia, Ukraine, Kazakhstan), the reduction of the number of employees (staff) is indicated as a basis for termination of the employment contract at the initiative of the employer. There are no additional requirements regarding the reasons for the reduction in the number of employees. In Uzbekistan, the reduction in the number of employees (staff) must be caused by changes in technology, production and labor organization, or by a reduction in the volume of work. Although the national legislation is aimed at protecting the rights of employees more strongly than in other countries, but from the point of view of the freedom of entrepreneurial activity, conclusions have been made that it is appropriate to revise the list of reasons that led to the reduction of the number of employees (staff) in the legislation.

In the practice of developed countries, there has been a reduction in the number of employees (staff), but in case of violation of the procedures for termination of the employment contract by the employer, attention is paid to the restoration of rights by providing monetary compensation to the employee. In the labor legislation of Uzbekistan, when the number of employees (status) is reduced, the employer's failure to comply with procedural procedures in dismissing an employee (failing to obtain the consent of the trade union, not giving notice to the employee, etc.) leads

to his reinstatement. It is justified that the reinstatement of the employee instead of the non-existent job is an ineffective measure, and it is shown that it is correct to implement monetary compensation instead. In addition to foreign experience, some norms of national labor legislation can be used by analogy. According to the third part of Article 112 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan, it is noted that at the request of the employee, the court may charge an additional fee in the amount of at least three months' salary in his favor instead of reinstatement. Payment of monetary compensation instead of reinstatement is in the best interests of both the employee and the employer in this situation.

In this chapter, the liquidation of the enterprise is recognized as an independent basis for terminating the employment contract at the initiative of the employer. However, it was revealed during the research that there are a number of loopholes in the termination of the employment contract on this basis and the need for corrections. In particular, the liquidation of the enterprise cannot be used as the liquidation of the activity of the employing natural persons. For this reason, it has been shown that the termination of the activity of individual entrepreneurs, notaries and lawyers using hired labor should also be included in the contents of the termination of the employment contract at the initiative of the employer. In addition, taking into account that the concept of liquidation of a legal entity means the liquidation of an enterprise, a proposal was made to introduce an amendment that such liquidation should be carried out by the decision of its founders or the body of a legal entity authorized by the founding documents.

Chapter III of the dissertation, entitled **“Issues of terminating the employment contract at the initiative of the employer on other grounds not related to the fault of the employee”**, based on the health status of the employee, the limitation of substitute work or the hiring of another employee who does not work on a substitute basis, the exchange of the owner and the reasons for terminating the employment contract at the initiative of the employer due to the retirement age have been thoroughly analyzed.

In particular, this chapter reflects the research results related to revealing the concept of “lack of skills”. In defining this concept, the standards of international classification of professions of ILO and the norms of our national legislation were studied. In addition, the opinions of scholars law A.Inoyatov, Y.Tursunov, I.Astanov, M.Gasanov, E.Sokolov, I.Kiselev, V.Mironov regarding the insufficient qualification of the employee were considered.

In addition, in the case, it was revealed that the legislation did not clearly define the objective justification (types and mechanisms) of the lack of qualifications when terminating the employment contract on the basis of insufficient qualification of the employee. Foreign experience in this regard (Belarus, Georgia, Ukraine, Turkmenistan, Estonia, Latvia, Russia, Kazakhstan) has been studied. In particular, the Labor Code of the Russian Federation have been studied.

Paragraph 3 of the first part of Article 81 and paragraph 4 of the first part of Article 52 of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan state that the employee's unfitness for the position he holds, confirmed by the results of attestation, is the basis for terminating the employment contract.

Moreover, scientists of this legal institute (N.Demidov, G.Agafonova, V.Kurilov, A.Jirov, G.Khnykin, A.Nurtdinova and others) reviews were analyzed. In particular, the opinion of the legal scholar G.A.Agafonova was supported that it is not appropriate to check professional knowledge, skills or abilities in order to determine whether the employee is fully performing the work assigned to him and the employer has no complaints about the quality of his work.

This chapter analyzes different views on the termination of the employment contract due to the employee's unfitness for the job due to the deterioration of his health. As a result of the analysis, the author explains that the deterioration of the employee's health is understood as a permanent or temporary decrease in the ability to work, which prevents them from performing their duties or performing them properly. Also, it was shown that the employment contract can be terminated at the initiative of the employer, even if the employee's continued performance of their duties leads to occupational disease or further deterioration of their health. In addition, it was concluded that the termination of the employment contract based on the health status of the employee is considered justified even if their continued work is dangerous for the labor team or citizens.

In this regard, the norms of the labor legislation of Norway, the Netherlands, Vietnam, Latvia, Georgia were analyzed, in which the temporary loss of working capacity does not give the employer the right to terminate the employment relationship, and the termination of the employment contract due to temporary incapacity for work is according to the International Labor Organization's "Termination of the employment relationship at the initiative of the employer". It was found that it does not comply with the requirements of Article 6 of the Convention No. 158 dated June 22, 1982.

In this chapter of the research work, the issues of termination of the employment contract with substitute employees are also studied. It is justified that the employer should give warning in advance about the termination of the employment contract of substitute employees.

In practice, problematic issues in the application of the rules regarding the termination of the employment contract due to the change of the owner of the enterprise were analyzed. It was concluded that the departure of a particular participant from the structure of a business company or society, as well as a change in the composition of participants (shareholders) of joint-stock companies, does not lead to the change of ownership of the enterprise and the annulment of labor relations on this basis.

Chapter IV of the dissertation is entitled **“Guarantees and benefits given to employees in the event of termination of the employment contract at the initiative of the employer on the basis of reasons not related to the fault of the employee”**. In this chapter, the importance of clarifying the concept and types of “guarantees” in the termination of the employment contract at the initiative of the employer, as well as the lack of works devoted to the study of this legal phenomenon in modern science, and the author's definition of this legal category was developed.

Also, the guarantees used in the termination of the employment contract at the initiative of the employer were analyzed, divided into certain types. According to the

results of the analysis, it was concluded that in order to limit the same attitude to indefinite and short-term employment contracts and to provide economic support to employers, it is appropriate to use short notice periods when terminating the employment contract with seasonal employees working under a one-year employment contract.

In the research work, the right of the employer to appeal this decision to the court in case the trade union did not give the appropriate consent to the termination of the labor contract was recognized as a gap in our national legislation. For this reason, a proposal was made to include in the labor legislation the provision that the employer has the right to terminate the employment contract if the trade union's consent to the dismissal is not given in time.

National legislation stipulates that dismissal of ten or more percent of the average number of employees on the organization's list is considered a mass dismissal of employees. However, it is not clear which period of time the dismissal process should cover. In this regard, on the basis of a comparative study of the legislation of Great Britain, Germany, Georgia, Russia and other countries, the concept of mass layoffs should be based on criteria such as layoff periods and the number of laid-off employees.

At the same time, this chapter analyzes the trends of expansion of the range of guarantees in the termination of employment contracts in foreign countries, and divides the guarantees into flexible form, fixed form and mixed forms.

According to the results of studies, the regulation of these processes in some foreign countries, taking into account the processes of globalization in the economy, allows employers (investors) determined to be related to the interest in attracting to one's country.

In this area, the optimal balance between the flexibility of legal regulation and the strictness of legal guarantees depends on the goals set by the state at each specific stage of its development. It was concluded that the abundance of legal guarantees in the case of dismissal leads to the protection of employees, and on the contrary, the simplification of this procedure encourages the development of entrepreneurship, and the establishment of an optimal balance between flexibility and the strictness of legal guarantees serves to prevent "latent employment" in the country and to reduce disputes regarding reinstatement.

CONCLUSION

As a result of the research, the following scientific-theoretical and practical proposals and conclusions were developed:

I. Scientific-theoretical proposals and conclusions:

1. Author's definition of the concepts of "nullification of the employment contract" and "cancellation of the employment contract" was developed. According to it, "revocation of the employment contract" means the termination of labor-legal relations as a result of legal facts, which are both legal events and legal actions, and "cancellation of the labor contract" means termination of labor-legal relations as a result of legal facts, which are legal actions.

2. Taking into account that the concept of termination of the employment contract at the initiative of the employer is of great importance in the scientific and methodological provision of labor law, the author's definition was developed. According to it, "the termination of the employment contract at the initiative of the employer" means the termination of the employment relationship by the employer in compliance with the requirements stipulated in the local documents of the enterprise and the employment contract.

3. It is known that norms and principles are of great importance in labor law. Based on the study of the rules of the Institute of Labor Contract on the termination of the labor contract at the initiative of the employer, the following norms and principles were determined:

it is not allowed to terminate the employment contract without legal grounds at the initiative of the employer (Article 4 of ILO Convention No. 158);

situations that are discriminatory or may limit and discriminate person's rights are not considered legal grounds (Article 5 of ILO Convention No. 158, Clauses 5 and 6 of Recommendation No. 166);

to warn the employee about the termination of the employment contract in reasonable terms (Article 11 of the ILO Convention No. 158);

it is not allowed to terminate the employment contract without giving the employee the opportunity to defend himself (Article 7 of the ILO Convention No. 158);

to ensure the opportunity of the employee who considers that he was dismissed without reason to appeal to the court or relevant bodies (Article 8 of the ILO Convention No. 158);

the burden of the employer to prove the validity of the termination of the employment contract (Article 9 of the ILO Convention No. 158);

assessment of the legality of the termination of the employment contract by the competent authorities (Article 9 of the ILO Convention No. 158);

the right to severance pay and other forms of income protection (Article 12 of ILO Convention No. 158);

informing the representative bodies and other competent bodies and conducting consultations with them on mitigating the consequences of dismissal (Articles 13 and 14 of ILO Convention No. 158).

4. Based on the requirement that the reasons for terminating the employment contract should be written in the order of the employer in full compliance with the definition of the relevant articles, when the number of employees or the status of employees changes, it is necessary to clearly indicate the reason for it in the order. Accordingly, the author's definition of these concepts was developed: "number of employees" is the number (amount) of positions for a specific staff unit provided for in the staffing table of the enterprise, "staff" is a specific position provided for in the staffing table of the enterprise, its number, salary information and a set of other data.

5. Clarification of the concept of "change in the nature of work" occupies an important place in the practice of law enforcement. Due to the fact that this concept has not been clarified, in practice, it is difficult to find cases of termination of the employment contract on this basis. Accordingly, it is proposed to give a precise definition of this concept in the following content: "Change of the nature of work" means the change of labor duties stipulated in the employment contract for a position in a specific state unit.

6. The concept of "insufficient qualification of the employee" is important in preventing errors in the termination of the employment contract due to insufficient qualification. Accordingly, an author's definition of this concept was developed. "Inadequate qualification of the employee" means that the employee does not have sufficient knowledge, skills, training and other professional characteristics for the proper performance of his work duties, or that he was unable to acquire new skills due to a change in the nature of work by a certain time.

7. Based on the importance of clarifying the concept of "guarantees" and its essence in the termination of the employment contract, and the fact that there are almost no works devoted to the study of this legal phenomenon in modern science, an author's definition of this concept was developed. According to it, "Guarantees in labor law" means the means, methods and conditions that ensure the direct implementation of the property and non-property rights given to the employee in the field of labor, specified in the sources of labor law and in the labor contract.

II. Suggestions for improving the current legislation:

1. In the case of unsatisfactory results of the initial test and in case the employee refuses to work on the basis of new working conditions, the grounds for terminating the employment contract at the initiative of the employer should be reflected in the list of grounds for terminating the employment contract (determining the reference norm in the content of other reasons specified in this Code and other laws) was recommended.

2. When the number of employees (staff) decreases as a result of objective reasons, it is proposed to replace reinstatement, which is a legal consequence of non-compliance with procedural procedures in terminating the employment contract at the initiative of the employer, with an effective tool that ensures both the protection of the employee's rights and the interests of the employer - monetary compensation.

3. Termination of the organization by the decision of its founders or the body of the legal entity authorized by the founding documents, or the termination of the

activity of the employer, as an independent basis for the termination of the employment contract by the initiative of the employer, is suggested in the legislation.

4. In order to prevent various confusions that may arise in practice, to express separately the reasons for the termination of the employment contract, and to clarify the nature and criteria of the basis of the employee's unfitness for the task, as well as the mechanisms of reaching such a conclusion, the list of grounds for termination of the employment contract at the initiative of the employer in the labor legislation includes the following it is suggested to specify:

- insufficient qualification of the employee confirmed by the attestation results;
- the health condition of the employee, which prevents them from performing their work duties properly according to the medical report;
- in accordance with the medical report, the performance of the employee's work duties is harmful to them due to their health condition, or they are in a dangerous condition for the work team or the citizens served by the employee.

Also, based on the importance of protecting the rights and interests of employees, the most important rules of the employee attestation process (attestation concept, principles, purpose, types, terms, employees who do not undergo attestation (in particular, employees who are fully performing their duties and the employer has no complaints about the quality of their work) , it is necessary to adopt a Government decision approving the Model Regulation, which includes a member of the employee representative body in the commission, the basis of regular and extraordinary attestation, the results of attestation, etc.) and other procedural rules.

5. Non-notification by the employer of the termination of the employment contract with temporary employees is discrimination against temporary employees. Accordingly, it was proposed to set notice periods for the termination of the employment contract with substitutes in connection with the hiring of another employee who does not work on a substitute basis, as well as due to the limitation of substitute work according to the terms of employment.

6. Taking into account the importance of clarifying the concepts of "head of the organization", "deputy head of the organization" and "chief accountant" in the context of the termination of the employment contract due to the change of the owner of the enterprise at the initiative of the employer, it is suggested to clarify the meaning of these concepts.

"The head of the organization is the person(s) who manages this organization based on this Code and other regulatory legal documents, the founding documents of the legal entity (organization) and local regulatory documents, including performing the duties of its sole executive body.

The deputy head of the organization is a person who performs the duties of the head of the enterprise on certain issues in accordance with the division of tasks or temporarily performs his duties in the absence of the head of the enterprise.

The chief accountant is a person who performs the duties of the head of the accounting service in accordance with the Law of the Republic of Uzbekistan "On Accounting".

7. Based on the Recommendations of the International Labor Organization No. 166 of 1982 on the termination of employment relations at the initiative of the

employer, it was proposed to remove from the list of grounds for termination of the employment contract at the initiative of the employer the fact that he has reached the retirement age entitled to receive the state pension.

8. In order to limit the same treatment of indefinite-term and short-term employment contracts and to economically support employers, it is proposed to apply short periods of notice when the employment contract is terminated with seasonal employees working under a fixed-term employment contract of up to one year.

9. It is proposed to ensure the full implementation of the employer's rights in the process of obtaining the approval of the trade unions for the termination of the employment contract, and to determine the procedural order of this process (in particular, the holding of the trade union meeting with the participation of the relevant employee), deadlines and other basic rules:

“The trade union committee or other representative body of employees must consider the issue of consent to the termination of the employment contract with the employee with the participation of the relevant employee and notify the employer in writing about the decision made, such notification is a written submission of the official who has the right to terminate the employment contract, the draft order and the documents that are the basis of this decision will be notified within ten days from the date of receipt of the copy.

The consent not submitted within ten days may not be taken into account by the employer. If the trade union committee or other representative body of employees does not agree with the employer's decision, they will negotiate with the employer or his representative within three days, and these negotiations will be formalized with a protocol. If a general agreement is not reached as a result of the negotiations, the employer has the right to make a final decision within one month, which can be appealed to the court in the future”.

10. In the Law of the Republic of Uzbekistan “On Employment of the Population” of October 20, 2020, due to the fact that the concept of “mass layoff” does not fully disclose its features (in the matter of the interim period), the following new version of it was developed, and in order to ensure compliance with this concept in the labor legislation it is suggested that it should reflect:

“Mass dismissal of employees.

Termination of the employment contract at the initiative of the employer within 30 calendar days of the following is considered mass dismissal:

more than five employees in an enterprise with a total number of 21-59 employees;

in an enterprise with a total of 60-499 employees 10 percent or more than 25 employees;

At least 30 employees in an organization with 500 (and more) employees”.

III. Practical recommendations:

1. Taking into account the fact that Labor Code of the Republic of Uzbekistan in a new version was adopted by the Senate of the Oliy Majlis, it is necessary to accept the decision of the Supreme Court of the Republic of Uzbekistan “On the

application of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan by the Courts” and explain in it the grounds and procedure for the termination of the employment contract at the initiative of the employer, as well as to ensure the uniform application of the legislation on this issue.

2. The full provision of labor rights of citizens depends not only on the perfection of legislation and the competence of law enforcers, but also on employees’ knowledge of their rights and their ability to use them. Accordingly, when information on the labor contract is entered into the “Uniform National Labor System” interdepartmental software-hardware complex, it is necessary to establish the practice of sending a notification (sms) to the employee providing information on the most basic labor rights (or referring to a specific site).

3. As an important procedural aspect of the legal promotion work carried out by the courts as measures to eliminate the causes of labor disputes, it is important to consider and resolve labor disputes in mobile courts.

For this purpose, it is necessary for the Plenum of the Supreme Court of the Republic of Uzbekistan to issue instructions regarding the consideration of the cases of reinstatement of employees, recovery of labor-related damages by traveling courts as much as possible in the enterprise itself.

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ НА ОСНОВЕ НАУЧНОГО СОВЕТА
DSc. 31/31.12.2020.Yu.67.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ
СТЕПЕНЕЙ ПРИ АКАДЕМИИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ ПРОКУРАТУРЫ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**АКАДЕМИЯ ГЕНЕРАЛЬНОЙ ПРОКУРАТУРЫ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

ТОШОВ МУХАММАД РАЖАБОВИЧ

**ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ
РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОСНОВАНИЯМ, НЕ СВЯЗАННЫМ
С ВИНОЙ РАБОТНИКА**

12.00.05 – Трудовое право. Право социального обеспечения

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации доктора философии (Doctor of Philosophy) по юридическим наукам

Ташкент – 2022 год

Тема диссертационной работы доктора философии (PhD) зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистан за номером B2020.3.PhD/Yu261

Диссертация выполнена в Академии Генеральной прокуратуры Республики Узбекистан.

Автореферат диссертации на трех языках (узбекском, английском и русском (резюме)) размещен на веб-сайте Научного совета (www.proacademy.uz) информационно-образовательном портале «Ziyonet» (www.ziyonet.uz).

Научный руководитель:	Исмоилов Шухратжон Абдусаминович доктор юридических наук (DSc)
Расмий оппонентлар:	Усманова Муборак Акмалджановна доктор юридических наук, профессор Абдуллаева Дилфуза Саидазимовна доктор философии по юридическим наукам (PhD)
Етакчи ташкилот:	Центр повышения квалификации юристов при Министерстве юстиции Республики Узбекистан

Защита диссертации состоится 9 сентября 2022 года в 15.00 на заседании Разового научного совета на основе Научного совета DSc. 31/31.12.2020.Yu.67.01 при Академии Генеральной прокуратуры Республики Узбекистан (Адрес: 100047, г. Ташкент, Мирабадский район, ул. Шахрисабз, д. 42. Тел.: (99871) 202-04-96; факс: (99871) 233-35-81; e-mail: info@proacademy.uz).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Академии Генеральной прокуратуры Республики Узбекистан (зарегистрирована под № 14). (Адрес: 100047, г. Ташкент, Мирабадский район, ул. Шахрисабз, д. 42, e-mail: info@proacademy.uz).

Автореферат диссертации разослан 29 августа 2022 г.

(протокол реестр № 14 от 29 августа 2022 г.)

Б.Х. Пулатов
Председатель Разового научного совета по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, профессор

Л.Х. Исоков
Научный секретарь Разового научного совета по присуждению ученых степеней, доктор философии по юридическим наукам (PhD), доцент

Ф.Х.Рахимов
Председатель научного семинара при Разовом научном совете по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация докторской (PhD) диссертации)

Целью исследования является выработка научно обоснованных предложений и рекомендаций по решению проблем правового регулирования отношений, связанных с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, по основаниям, не связанным с виной работника.

Объектом исследования является система социально-правовых отношений, связанных с правовым регулированием прекращения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

обосновано, что прекращение деятельности организации по решению ее учредителей или уполномоченного учредительными документами органа юридического лица либо прекращение деятельности физического лица – работодателя является самостоятельным основанием для прекращения трудового договора по инициативе работодателя;

обоснована необходимость включения в перечень причин прекращения трудового договора по инициативе работодателя неудовлетворительные результаты предварительного испытания или отказ работника продолжать работу в новых условиях труда;

определены особенности прекращения трудового договора с отдельными категориями работников по инициативе работодателя, в частности, применение срока предупреждения о прекращении трудового договора с совместителями, определение круга руководителя организации и его заместителей и использование дополнительных оснований для их увольнения, наличие дискриминационных элементов в прекращении трудового договора в связи с достижением работником пенсионного возраста, а также применение сокращенных сроков уведомления к сезонным работникам и работникам, работающим на основании краткосрочного трудового договора;

обоснована необходимость введения в законодательство нормы, согласно которой работодатель вправе прекратить трудовой договор, в случае не предоставления ответа профсоюзного комитета на письменное представление работодателя в течение десяти дней со дня его поступления;

обосновано, что понятие «массовое увольнение работников» должно основываться на критериях, состоящих из количества увольняемых работников и срока увольнения.

Внедрение результатов исследования.

Научные результаты, полученные в ходе исследования использованы в следующем:

предложение о включении в качестве самостоятельного основания для прекращения трудового договора по инициативе работодателя прекращение деятельности организации по решению ее учредителей или уполномоченного учредительными документами органа юридического лица либо прекращение деятельности физического лица – работодателя учтено в статье 161 Трудового кодекса в новой редакции (акт № 12/21-46 от 28 ноября 2021 года о

законотворческой деятельности Кабинета Министров Республики Узбекистан). Данное предложение позволяет прекратить трудовой договор с работниками по инициативе работодателя в случаях прекращения деятельности индивидуальных предпринимателей, физических лиц, занимающихся лицензируемой деятельностью, и работодателей – физических лиц, использующих наемный труд в бытовых целях;

предложение по включению в перечень причин прекращения трудового договора по инициативе работодателя неудовлетворительные результаты предварительного испытания или отказ работника продолжать работу в новых условиях труда учтено в пункте 6 части второй статьи 161 Трудового кодекса в новой редакции (акт № 12/21-46 от 28 ноября 2021 года о законотворческой деятельности Кабинета Министров Республики Узбекистан). Данное предложение служит для предотвращения несоответствия правовых норм и путаницы на практике при прекращении трудового договора по инициативе работодателя;

предложение по указанию особенностей прекращения трудового договора с отдельными категориями работников (совместители, руководитель организации и его заместители, работники, достигшие пенсионного возраста, сезонные работники и работники, работающие по краткосрочному трудовому договору) по инициативе работодателя учтено в статьях 441, 485, 161 и 499 Трудового кодекса, утвержденного Законом «Об утверждении Трудового кодекса Республики Узбекистан», принятым Законодательной палатой Олий Мажлиса Республики Узбекистан 14 октября 2021 года (Акт № 06/1-11-5375 от 25 ноября 2021 года о законотворческой деятельности Комитета по противодействию коррупции и судебно-правовым вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса). Данное предложение служит для утверждения гарантий трудовых прав работников, правильного применения понятий на практике, предотвращения дискриминации в трудовых отношениях;

предложение по введению в законодательство нормы, согласно которой работодатель вправе прекратить трудовой договор, в случае не предоставления ответа профсоюзного комитета на письменное представление работодателя в течение десяти дней со дня его поступления учтено в статье 164 Трудового кодекса в новой редакции (акт № 12/21-46 от 28 ноября 2021 года о законотворческой деятельности Кабинета Министров Республики Узбекистан). Данное предложение служит установлению благоприятного баланса между правами и законными интересами сторон трудового договора и полной реализации конституционных прав сторон на обращение в суд;

предложение по основанию понятия «массовое увольнение работников» на критериях, состоящих из количества увольняемых работников и срока увольнения учтено в статье 9 Трудового кодекса в новой редакции (акт № 12/21-46 от 28 ноября 2021 года о законотворческой деятельности Кабинета Министров Республики Узбекистан). Данное предложение служит установлению четких критериев массовых увольнений и защите трудовых прав работников.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I бўлим (I часть; I part)

1. Тошов М.Р. Ходимнинг айбига боғлиқ бўлмаган асосларга кўра иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш. Монография/ Масъул муҳаррир юридик фанлари доктори, проф. М.М.Мамасиддиқов – Тошкент: Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси Академияси, 2021, 14 босма табоқ/224 бет

2. Тошов М. Меҳнат шартномаси: у билан боғлиқ қонунчиликни такомиллаштиришнинг айрим масалалари // “Huquq va burch» ижтимоий-ҳуқуқий, илмий журнали. – Тошкент. №6-2015. (ISSN 2010-5436). Б.14-15.(12.00.00; №2).

3. Тошов М. “Меҳнат шартномасининг бекор бўлиши», “меҳнат шартномасини бекор қилиш», “ишдан бўшатиш» ва “ишдан озод қилиш» тушунчалари: миллий қонунчиликни такомиллаштириш борасида айрим мулоҳазалар // “Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси Академияси Ахборотномаси» илмий-амалий, ижтимоий-ҳуқуқий нашр. Тошкент – 2021.– № 3 (47) (ISSN 2181-9564). Б. 54-57. (12.00.00; №11).

4. Тошов М. Иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши // “Huquq va burch» ижтимоий-ҳуқуқий, илмий журнали. – Тошкент. №8-2021. (ISSN 2010-5436). Б.35-38.(12.00.00; №2).

5. Toshov M. Termination of employment agreement due to lack of professional qualifications // “ACADEMICIA» an international multidisciplinary research journal. Vol 11, Issue 10, October 2021 – P. 50-54 (ISSN: 2249-7137; Impact Factor: SJIF 2021 = 7.492; DOI: 10.5958/2249-7137.2021.02059.0).

6. Toshov M. Termination of employment contract due to changes in the number of employees (staff table) and the nature of work // “AJMR» Asian Journal of Multidimensional Research. Vol 10, Issue 10, October 2021 – P. 1572-1577 (SSN: 2278-4853; Impact Factor: SJIF 2021 = 7.699; DOI: 10.5958/2278-4853.2021.01008.9).

7. Тошов М. Ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши сабабли меҳнат шартномасини бекор қилиш // “Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси Академияси Ахборотномаси» илмий-амалий, ижтимоий-ҳуқуқий нашр. Тошкент – 2021.– № 4 (48) (ISSN 2181-9564). Б. 43-47. (12.00.00; №11).

8. Тошов М. Корхона тугатилганлиги асосига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишнинг айрим масалалари//“Юрист Ахборотномаси» ҳуқуқий, ижтимоий, илмий-амалий журнал. Тошкент – 2021.– № 5 (1-жилд) (ISSN 2181-9416, Doi Journal 10.26739/2181-9416). Б. 24-31.

9. Тошов М. Ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши, шунингдек, ўриндошлик иши чекланганлиги сабабли меҳнат шартномасини бекор қилиш масалалари // “Yurisprudensiya» ҳуқуқий

илмий-амалий журнали. Тошкент – 2021.– № 5 (1-жилд) (ISSN 2181-1938). Б. 140-147.

10. Тошов М. Ходимнинг айбига боғлиқ бўлмаган асосларга кўра иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимларга бериладиган кафолат ва имтиёзлар // “Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси Академияси Ахборотномаси» илмий-амалий, ижтимоий-ҳуқуқий нашр (электрон). Тошкент – 2022.– № 2 (50) (ISSN 2181-9564) Б.104-117.

II Бўлим (II часть; II part)

11. Toshov M. The basis of termination of the employment contract in the legislation of the Republic of Uzbekistan // International multidisciplinary conference “Tech-Fest-2021», October 2021. Boston, USA. – P. 92-94

12. Тошов М.Р. Миллий қонунчилигимизда меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари ва уларни таснифлаш масалалари // Қонун устуворлигини таъминлаш ва суд-ҳуқуқ тизимини янада ислоҳ қилишнинг устувор йўналишлари (Мақолалар тўплами / III жилд) / Масъул муҳаррир ю.ф.д., проф. М.М.Мамасиддиқов. – Тошкент: “TOP IMAGE MEDIA” 2021. – Б.339-345.

13. Тошов М.Р. “Замонавий юридик илм-фан ва таълим: долзарб муаммолар ва уларни ҳал этиш йўллари» мавзусидаги халқаро илмий-амалий конференция материаллари / Масъул муҳаррир Е.В. Коленко. –Тошкент: Бош прокуратура Академияси нашриёти 2021. Б.115-124.

Автореферат “Бош прокуратура Академияси Ахборотномаси” журнали таҳририятида таҳрирдан ўтказилиб, ўзбек, рус ва инглиз тилларидаги матнлар ўзаро мувофиқлаштирилди.

Босишга рухсат этилди: 29.08.2022
Бичими: 60x84 1/8 «Times New Roman»
гарнитурда 14 рақамли босма усулда босилди.
Шартли босма табағи 3. Адади: 100. Буюртма: № 58
100060, Тошкент, Я. Ғуломов кўчаси, 74.
Тел.: +998 90 9722279, www.tiraj.uz
«TOP IMAGE MEDIA»
босмаҳонасида чоп этилди.