



## Grounds for termination of employment contract with employer's initiative in connection with one-time rude violation labor duties by employee

Sevinchbek MAMIROV<sup>1</sup> Bakhodir KHAMROQULOV<sup>2</sup>

Tashkent State University of Law

### ARTICLE INFO

#### *Article history:*

Received February 2021

Received in revised form

20 February 2021

Accepted 15 March 2021

Available online

5 April 2021

#### *Keywords:*

employment contract,  
unilateral termination of an  
employment contract, labor  
discipline, one-time gross  
violation of labor duties,  
disciplinary action,  
suspension from work.

### ABSTRACT

Nowadays, there are many problematic situations and unsolved cases related to termination of employment contract with employer's initiative in connection with guilty actions of employee. This article provides a legal basis for termination of employment contract with employer initiative in connection with one-time rude violation labor responsibilities by employee.

2181-1415/© 2021 in Science LLC.

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

## Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузиши натижасида иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари

### АННОТАЦИЯ

#### *Калит сўзлар:*

Меҳнат шартномаси,  
меҳнат шартномасини бир  
томонлама бекор қилиш,  
меҳнат интизоми, меҳнат  
вазифаларини бир марта  
кўпол равишда бузиш,  
интизомий жазо чораси,  
ишдан четлаштириш.

Ҳозирги кунда ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлар билан боғлиқ асослар бўйича иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш билан боғлиқ кўплаб муаммоли вазиятлар ҳамда ҳал этилмаган ҳолатлар мавжуд. Мазкур мақолада иш берувчининг ташаббуси билан ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта кўпол

<sup>1</sup> master, Tashkent State University of Law, Tashkent, Uzbekistan  
e-mail: mamirovsevinchbek@gmail.com

<sup>2</sup> Doctor of Law, Tashkent State Law University, Tashkent, Uzbekistan  
e-mail: info@advocateabf.com

бузиши туфайли меҳнат шартномасини бекор қилишнинг норматив-ҳуқуқий асослари ёритилади.

## Основания для прекращения трудового договора по инициативе работодателя в связи с однократным грубым нарушением работника своих трудовых обязанностей

### АННОТАЦИЯ

#### *Ключевые слова:*

трудоустройство,  
одностороннее  
прекращение трудового  
договора, трудовая  
дисциплина, однократное  
грубое нарушение  
трудовых обязанностей,  
дисциплинарное  
взыскание, отстранение от  
работы.

В настоящее время существует множество проблемных ситуаций и нерешенных дел, связанных с прекращением трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника. В настоящей статье предусмотрена нормативно-правовая основа прекращения трудового договора по инициативе работодателя в связи с однократным нарушением трудовых обязанностей.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддаси мувофиқ, ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эга.

Меҳнат муносабатлари инсон ҳаёти билан ҳамиша чамбарчас боғлиқ бўлиб, меҳнат фаолиятининг мавжуд эмаслиги нафақат моддий, балки маънавий инқироз вужудга келишига ҳам сабаб бўлиши мумкин.

Ҳозирги кунда, фуқароларнинг ҳуқуқий онги ва маъданияти кундан кунга ривожланиб бормоқда, ушбу ҳолат ўз навбатида уларнинг ўз ҳуқуқлари учун курашиши янада кучайишига сабаб бўлмоқда. Шундай шароитда уларга кўмаклашиш, ҳуқуқий ҳимоя механизмини содда ва тушунарли тарзда жорий қилиш, ҳуқуқий тарғибот масалаларига эътибор қаратишимиз, биз ҳуқуқшуносларнинг олдида турган асосий вазифалардан бири ҳисобланади. Зеро, Ўзбекистон Республикаси Биринчи Президент И.А. Каримов таъкидлаганидек: “Аслида, ҳар қандай ислохотнинг энг муҳим самараси, аввало, халқнинг маънавий-руҳий қарашларидаги янгиланиш жараёнлари, унинг онгу тафаккурининг юксалиши, мамлакатда юз бераётган ўзгаришлар унинг ҳаётига, тақдирига дахлдор бўлганини чуқур ҳис қилиши ва шундан хулоса чиқариши билан белгиланади. Биз амалга ошираётган ислохотларимизда ана шундай натижаларга эришиш учун барча ўзгариш ва янгиланишларнинг марказига инсон ва унинг манфаатларини қўйдик. Шунинг учун ҳам бугунги кунда ана шу жараёнларнинг моҳиятида ислохот-ислохот учун эмас, аввало, инсон учун, унинг фаровон ҳаёти учун хизмат қилиши керак, деган мақсад мужассам эканини ва унинг амалий ифодасини барча соҳаларда кўриш, кузатиш қийин эмас” [1].

Ҳозирги кунда тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолда, шунингдек ходимларнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ асосларга кўра иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат шартномасини бекор қилиш билан боғлиқ ҳолатлар кўплаб учраб турибди. Ушбу ҳолатлар натижасида кўплаб ходимлар ўзининг ишидан маҳрум

бўлмоқда. Натижада жамиятимизда ишсизлик муоммоси вужудга келмоқда. Ўз навбатида, иш берувчилар ҳам меҳнат шартномасини бир томонлама бекор қилишда бир қатор моддий ва процессуал хатоларга йўл қўймоқдалар. Ушбу ҳолатлар ходимларнинг ишга тикланиш билан боғлиқ ҳуқуқларини амалга оширишда бир мунча вақт сарфлашларига сабаб бўлмоқда. Ҳаттоки, баъзи вазиятларда ходим томонидан айбли ҳаракат содир этилганда, баъзи сабабларга кўра иш берувчи меҳнат шартномасини ходим билан бекор қила олмаяпти. Ўз навбатида, ушбу ҳолат иш жойида меҳнат интизомини таъминлашда салбий таъсир кўрсатмоқда.

Меҳнат интозоми – бу корхона, муассаса ва ташкилотларда ходимлар ва иш берувчилар томонидан амал қилиниши керак коидалар мажмуидир. Корхона, ташкилот ва муассасаларда рақобатбардошликни оширишда, молиявий барқарорлигини таъминлашда, ишлаб чиқариш самарадорлиги ва меҳнат унумдорлигини оширишда меҳнат интизоми муҳим аҳамият касб этади. Шу сабабли ҳам ҳар бир ташкилот ўз фаолияти давомида меҳнат интизомини таъминлашга ҳаракат қилади.

Рус олими Шишко Г.Б. фикрича “меҳнат интизомини таъминлашда биринчи навбатда инсонлар билан ишлашда иш берувчи томонидан мажбурлаш методи билан ишонтириш методини уйғунлаштириш қобилиятига боғлиқ”[6] деган фикрни илгари сурган.

Иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан бири сифатида ходим томонидан ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш ҳисобланади. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари қонун билан тан олинган юридик факт ҳисобланиб, уларнинг юзага келиши натижасида меҳнат шартномасини бекор қилишга бўлган ҳуқуқ юзага келади. Бирор бир ҳодиса ёки вазиятни меҳнат шартномасини бекор қилиш учун аҳамиятга эга бўлган юридик факт деб тан олиш учун, аввало, улар юридик нормалар билан белгиланган ва тартибга солинган бўлиши керак. Бундан келиб чиқадики, ҳар қандай ўхшаш вазиятлар меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси ҳисобланмайди.

Рус олими С.Ю.Фильчаковнинг фикрича, меҳнат шартномасини бекор қилишда қонунчиликда белгиланган норманинг ўзигина асос бўла олмайди. Бунда асос сифатида норматив-ҳуқуқий ҳужжат эмас, балки ташкилот мансабдор шахсининг ёки давлат органининг ҳуқуқни қўлловчи акти тан олинади.

Ҳуқуқшунос олим М.Ю.Гасановнинг фикрича, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат муносабатларини бекор қилишнинг ўрнатилган тартибига риоя қилишда меҳнат шартномаси бекор қилишнинг асосига боғлиқ бўлган маълум бир юридик фактларнинг мавжуд бўлиши талаб этилади.

Меҳнат муносабатларида барқарор ҳуқуқий алоқаларни, қонунийлик ва ижтимоий адолат тамойилларига амал қилишни таъминлаш инсон ҳуқуқларининг кафолатларидан биридир[5].

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ходим томонидан меҳнат интомига риоя қилмаслик натижасида амалга оширилади. Меҳнат интизомини мустаҳкамлашга йўналтирилган муҳимлик ва заруриятни англаш мулк шаклидан қатъи назар турли соҳаларда фаолият юритадиган кўплаб корхоналар учун долзарб масала бўлиб қолмоқда.

**Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 100-модданинг иккинчи қисмининг 4-бандиган кўра, ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол**

равишда бузганлиги у билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосларидан биридир.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхати:

ички меҳнат тартиби қоидалари;

корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси;

айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланиладиган интизом ҳақидаги низом ва уставлар билан белгиланади.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тусга эгаллиги ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолда содир қилинган ножўя ҳаракатнинг оғир-енгиллигига ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатларга қараб ҳал этилади.

Ушбу модданнинг учинчи қисмига асосан, ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган даврида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно.

Юқоридаги кодекснинг 101-моддаси биринчи қисмига кўра, башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, шартномани бундай розиликни олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди.

1999 йил 14 июнда қабул қилинган 746-сон билан Адлия вазирлигидан рўйхатдан ўтган Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидаларига мувофиқ, ходим томонидан ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиши натижасида меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларига куйидаги ҳаракатлар қиради:

ижро интизомини бузиш (Ўзр Президенти, Ҳукумати, юқори турувчи орган, ҳокимят ва иш берувчининг қарор, фармон ва топшириқларида назарда тутилган вазифаларини ўз вақтида ва тўлиқ бажарилишини таъминламаслик);

прогул (узрли сабабларсиз сурункасига ёки жамиҳисоблаганда иш жойида — ортиқ бўлмаслик);

алкоголли ичимлик, гиёҳванд ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келиш, тиббий хулоса ва бошқа далиллар билан тасдиқланганда;

иш жойида ташкилотга тегишли мол-мулкни ўғирлаш, гувоҳлар кўрсатмаси билан тасдиқланганда;

тарбиявий функцияни амалга оширадиган ходим томонидан вазифасини давом эттиришга тўсқинлик қиладиган ахлоққа зид ҳаракатлар содир этиши ва бошқа асослар.

Ушбу муносабатлар билан боғлиқ муаммоли вазиятлар бўйича иш судларга оширилганда, муаммоли вазиятлар амалдаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ва Олий суди Пленумининг тавсиявий аҳамиятга эга 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи

қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори (бундан буён матнда ОСП қарори деб юритилади) асосида ҳал этилади.

ОСП қарорининг 29-бандига кўра, меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисмининг 3- ва 4-банди бўйича бекор қилиш интизомий жазо чораси эканлигига судларнинг эътибори қаратилиши кераклиги белгиланган.

Интизомий жазолар ходимни унга юклатилган меҳнат мажбуриятларини ноҳўя хатти-ҳаракати туфайли бажармаслиги ёки тегишли тарзда бажармаслиги (ички тартиб қоидалари, мансаб йўриқномалари, низомлар, иш берувчининг қонуний буйруқлари, техник қоидаларни бузиш ва ҳ.к.) сабабли қўлланиши мумкин.

ОСП қарорининг 32-бандига мувофиқ, интизомий жазо бевосита ноҳўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади. Ноҳўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан, молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижаси бўйича эса, содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтгандан кейин жазони қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

ЎзР Меҳнат кодексининг 174-моддасига кўра, корхонада меҳнат тартиби иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқлайдиган ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади.

Юқоридаги нормани таҳлил қиладиган бўлсак, ҳар бир корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари бўлиши керак ҳамда ушбу қоидалар касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган бўлиши шарт.

ОСП қарорининг 34-бандига мувофиқ, МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, ходим ўз вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига фақатгина бу ноҳўя хатти-ҳаракатлар:

корхона раҳбарига нисбатан — корхона мулкдори (ваколатли органи) билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномасида;

интизом ҳақидаги низом ва уставлар татбиқ этилувчи айрим тоифадаги ходимларга нисбатан — интизом ҳақидаги тегишли низом ва уставларда;

бошқа барча ходимларга нисбатан — корxonанинг ички меҳнат тартиб қоидаларида аниқ кўрсатиб ўтилган ҳолдагина йўл қўйилишига эътиборни қаратиш лозим.

МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги ҳақидаги низоларни кўришда:

корxonанинг ички меҳнат тартиби қоидалари қонунда белгиланган тартибда (МКнинг 174-моддаси) тасдиқланган-тасдиқланмаганлигини;

корхона мулкдори (ваколатли органи) корхона раҳбари билан ёзма меҳнат шартномаси тузган-тузмаганлигини;

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

Агар корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари бўлмаса ёки бу қоидаларни қонунда белгиланган тасдиқлаш тартиби (МКнинг 174-моддаси) бузилган бўлса ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланиши мумкин бўлган хатти-ҳаракатлар рўйхати ички меҳнат тартиб қоидаларида аниқ санаб ўтилмаган бўлса, МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

ОСП қарорининг 35-бандига мувофиқ, судларнинг эътибори корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузгани учун барча ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи хатти-ҳаракатлар (узрсиз сабабларга кўра ишга чиқмаслик-прогул; иш куни мобайнида бекорчилик қилиш, алкоголь, наркотик ёки токсинли моддадан маст ҳолда иш жойида бўлиш ва ишга келиш; иш берувчининг мулкани ўғирлаш ва б.) билан бир қаторда фақатгина баъзи тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи бир марта содир этилган ножўя хатти-ҳаракатлар ҳам (тижорат сирининг ошкор қилиниши; бевосита пул ва товар қимматликлари билан муомала қилувчи ходим томонидан бу қимматликларнинг сақлашни таъминланмагани, уларнинг сақланишига хавф туғдирилгани ёки бу қимматликлар бўйича муомала қилиш қоидаларининг бузилиши, тарбиявий ишларни бажариши лозим бўлган шахс томонидан ахлоқан ножўя хатти-ҳаракат содир этилиши ва б.) кўрсатилган бўлиши мумкинлигига қаратилиши белгиланган.

Бинобарин, МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, тижорат сирини ошкор қилиш муносабати билан меҳнат шартномаси фақат тижорат сирини ташкил этувчи маълумотлар мансаб вазифасига асосан ишониб топширилган ходим билан ва фақатгина ушбу маълумотларнинг ошкор бўлишида айнан шу ходимнинг ҳақиқатда айбдорлигини тасдиқловчи ишонарли далиллар мавжуд бўлса бекор этилиши мумкин.

Пул ва товар қимматликлари сақланишини таъминламаганлик, уларнинг сақланишига хавф туғдирувчи ҳолатни юзага келтирганлик ёки бу қимматликлар бўйича муомала қилиш қоидаларини бузганлик учун меҳнат шартномаси ушбу асосларда фақат пул ва товар қимматликлари бўйича бевосита муомала қилувчи (қабул қилувчи, сақловчи, ташувчи, тарқатувчи ва б.) ходим билангина бекор қилиниши мумкин.

Юқоридаги қоидалардан келиб чиқиб шуни айтиш мумкинки, ходимларга нисбатан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун ходимнинг ножўя хатти-ҳаракати ички тартиб қоидаларида ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб белгиланган бўлиши ҳамда ушбу ички тартиб қоидалар касаба уюшмалари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган бўлиши керак. Акс ҳолда, иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бир томонлама бекор қилиш ноқонуний ҳисобланади.

ОСП қарорининг 36-бандига мувофиқ, агар корхонанинг ички меҳнат тартиб-қоидаларидаги ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланадиган ножўя хатти-ҳаракатлар рўйхатида прогул учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин деб кўрсатилган бўлса, МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра бу хатти-ҳаракат учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига кўрсатилган қоидаларда ходимнинг иш жойида узрсиз сабабларга кўра қанча вақт бўлмаганлиги (тўла иш куни, уч соатдан ортиқ ва шу каби) прогул деб топилиши белгилаб қўйилган тақдирда йўл қўйилади.

Ходимнинг иш вақтида корхона ҳудудидан ёки унга берилган вазифани бажариши лозим бўлган объект ҳудудидан ташқарида бўлиши иш жойида бўлмаслик деб тушунилади. Шунга кўра, ишда ҳар қандай бўлмаслик эмас, балки фақатгина узрсиз сабаблар билан иш жойида бўлмаслик прогул деб ҳисобланиши мумкинлигини инобатга олиб, судлар ходимнинг иш жойида бўлмаганлигининг ҳақиқий

сабабларини аниқлашлари лозим. Ишда узрли сабабларга кўра бўлмаган деб топса, МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра меҳнат шартномасининг бекор қилинишини ғайриқонуний деб топади ва ходимнинг ишга тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиради.

МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-банди бўйича ходим иш жойида ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланган муддатда иш вақтида узрсиз сабабларга кўра бўлмаган ҳолларда ҳам прогулга йўл қўйганлиги сабабли меҳнат шартномасининг бекор қилинишига олиб келади.

Бундай ҳолларга:

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

иш берувчини огоҳлантирмасдан ишни ташлаб кетиш, шунингдек ходимнинг ташаббусига кўра иш берувчининг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида икки ҳафта олдин ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган бошқа муддат ўтмасдан ишни ташлаб кетиш;

иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинишида қонун билан ёки тарафлар келишувига кўра белгиланган огоҳлантириш муддати тугамасдан ишни ташлаб кетиш оқибатида иш жойида бўлмасликлар киради.

ОСП қарорининг 37-бандига мувофиқ, агар узрсиз сабабларга кўра ишга чиқмаётган (прогулга йўл қўйган) ходим меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-банди бўйича бекор қилиш ҳақида буйруқ чиқарилаётган куни ҳам ишламаётган бўлса, у билан меҳнат муносабатлари ишга чиқмай қўйган биринчи кунидан бекор қилинади.

Юқоридаги қоидаларда келиб чиқиб шуни айтиш мумкинки, прогулга йўл қўйган ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун прогул бўлиши қанча вақт иш жойида узрсиз сабабларга кўра бўлмаслик аниқ белгиланган бўлиши керак.

ОСП қарорининг 38-бандига мувофиқ, корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ишга алкогольдан, наркотик ёхуд токсинли моддалардан маст ҳолда келиши ёки иш жойида шу ҳолатда бўлгани учун МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига асосан меҳнат шартномасини бекор қилиш назарда тутилган тақдирда, бу асос кўрсатилган ҳолатда фақат корхона ҳудудида пайдо бўлган ходимга нисбатан эмас, балки ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши лозим бўлган бошқа жойларда қайд этилган ҳолатда юрган ходимга нисбатан ҳам қўлланилиши мумкин. Бунда ходим ишдан четлатилган ёки четлатилмаганлиги аҳамиятга эга эмас.

Алкоголь, наркотик ёхуд токсинлик моддалар истеъмол қилиш оқибатида юзага келувчи сархушлик ҳолати тиббий хулосага кўра, шунингдек суд томонидан ҳуқуқий баҳоланиши лозим бўлган бошқа исботлаш воситалари билан тасдиқланиши мумкин.

Ҳозирги кунда кўпчилик тижорат ташкилотлари касаба уюшмаларига аъзо эмас ҳамда уларнинг таркибий тузилмасида ходимлар вакиллик органи ҳам мавжуд эмас. Шу сабабдан, улар ички меҳнат тартиби қоидаларини ҳеч қайси орган билан келишмайдилар. Натижада уларда ходимларнинг ўз вазифаларини бир марта қўпол бузиши натижасида меҳнат шартномасини бир томонлама бекор қилиш имконияти чекланади. Бу ҳолат ходимлар томонидан ички меҳнат тартиби қоидаларига амал қилиш эҳтимолини камайтиради. Шу сабабли, қуйидаги амалий аҳамиятга эга таклифларни билдирмоқчимиз:

**Биринчидан**, тижорат ташкилотлари учун ички меҳнат тартиби қоидаларини касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишишни ихтиёрий қилиш керак деб ўйлаймиз.

**Иккинчидан**, «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 йил) 2.38.-бандини қўйидаги хатбошилар билан тўлдириш керак деб ўйлаймиз:

“корхона, муассаса ва ташкилот раҳбари, унинг ўринбосари ва бош бугалтернинг асоссиз ва қонунга зид қарор қабул қилиши натижасида, корхона, муассаса ва ташкилот мулкига кўп миқдорда зарар етиши;”

“ходимлар томонидан меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига амал қилинмаслиги, агар ушбу амал қилмаслик оғир ва ўртача оғир тан жароҳати етказилишига сабаб бўлса;”

**Учинчидан**, меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ходим томонидан ишга кириш вақтида сохта ҳужжатларни тақдим этилганлиги аниқланганда, иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бир томонлама бекор қилишнинг асосларини яратиш керак деб ўйлаймиз.

**Хулоса ўрнида шунини айтишимиз мумкинки**, МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, меҳнат шартномаси бекор қилишда, корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари бўлмаса ёки бу қоидаларни қонунда белгиланган тасдиқлаш тартиби (МКнинг 174-моддаси) бузилган бўлса ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланиши мумкин бўлган хатти-ҳаракатлар рўйхати ички меҳнат тартиб қоидаларида аниқ санаб ўтилмаган бўлса, МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

#### **Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:**

1. Karimov I.A. “ Inson manfaatlarini ta’minlash ijtimoiy himoya tizimini tizimini takomillashtirish – ustuvor vazifamiz. “O‘zbekiston”. Toshkent-2007-yil.
2. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Адолат. 2014.- 175 бет.
3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. 1995 йил 21 декабрь //Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й., 1-сонга илова; 1997 й., 1999 й., 1-сон, 20.10.2020 й., 03/20/642/1396-сон, 04.12.2020 й., 03/20/653/1592-сон//www.lex.uz.
4. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида» (*Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2002 йил 14 июндаги 11-сонли, 2002 йил 25 октябрдаги 28-сонли, 2003 йил 19 декабрдаги 20-сонли, 2004 йил 24 сентябрдаги 15-сонли ва 2018 йил 30 ноябрдаги 34-сонли қарорларига асосан киритилган ўзгартириш ва қўшимчалар билан*).
5. Usmonova. M.A. Mehnat shartnomasi. TDYUI nashiriyoti. Toshkent-2007-yil.- 244 бет.
6. Шишко Г.Б. Трудовая дисциплина (монография) / Г.Б. Шишко, Общественное объединение «Молодежное научное общество», Мн., 2000. – 342 с.