

MEHNAT SHARTNOMASI BEKOR QILINISHIDA TOMONLAR HUQUQLARI VA ADVOKAT ROLI

Negmurodov Isoqjon Rustamovich

Sharof Rashidov nomidagi Samarqand Davlat universiteti magistranti

Annotatsiya. Mazkur maqolada mehnat shartnomasi bekor qilinishi jarayonida tomonlar huquqlarining huquqiy kafolatlari hamda advokatning roli tahlil qilinadi. Mehnat munosabatlarida ishdan bo'shatish asoslari, protsessual tartiblar va ularning amaliyotdagi qo'llanilishi o'rganilib, mavjud muammolar aniqlanadi. Shuningdek, xodim va ish beruvchi o'rtasidagi huquqiy muvozanatni ta'minlashda advokatning preventiv va himoya funksiyalari yoritiladi. Tadqiqotda zamonaviy mehnat munosabatlari, raqamli iqtisodiyot sharoiti va nizolarni hal etish mexanizmlarining ahamiyati ham ko'rib chiqiladi. Natijalar mehnat huquqi amaliyotini takomillashtirish va huquqiy himoya tizimini kuchaytirishga xizmat qiladi.

Kalit so'zlar: mehnat shartnomasi, ishdan bo'shatish, mehnat huquqi, advokat, huquqiy himoya, protsessual kafolat, mehnat nizolari, ish beruvchi, xodim, mehnat munosabatlari.

Аннотация. В данной статье анализируются правовые гарантии сторон и роль адвоката в процессе прекращения трудового договора. Рассматриваются основания увольнения, процессуальные процедуры и их практическое применение в трудовых отношениях. Выявляются основные проблемы соблюдения трудового законодательства и обеспечения баланса интересов работника и работодателя. Особое внимание уделяется превентивной и защитной функции адвоката в трудовых спорах. Также рассматриваются современные тенденции развития трудовых отношений в условиях цифровой экономики и значение механизмов разрешения конфликтов. Полученные результаты направлены на совершенствование практики трудового права и усиление системы правовой защиты.

Ключевые слова: трудовой договор, увольнение, трудовое право, адвокат, правовая защита, процессуальные гарантии, трудовые споры, работодатель, работник, трудовые отношения.

Abstract. This article analyzes the legal guarantees of parties and the role of lawyers in the process of employment contract termination. It examines the grounds for dismissal, procedural requirements, and their practical application in labor relations. The study identifies key challenges in ensuring compliance with labor legislation and maintaining a balance between employee and employer rights. Special attention is given to the preventive and protective functions of lawyers in labor disputes. The article also explores modern developments in labor relations

under the digital economy and the importance of dispute resolution mechanisms. The findings aim to improve labor law practice and strengthen legal protection systems.

Keywords: *employment contract, dismissal, labor law, lawyer, legal protection, procedural guarantees, labor disputes, employer, employee, labor relations.*

Kirish. Mehnat shartnomasi mehnat huquqining asosiy institutlaridan biri bo'lib, u ish beruvchi va xodim o'rtasidagi huquqiy munosabatlarni tartibga soluvchi eng muhim vosita hisoblanadi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat munosabatlarining murakkablashuvi, ishchi kuchining harakatchanligi oshishi hamda mehnat bozori talablarining tez o'zgarishi mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilish jarayonlariga alohida e'tibor qaratishni talab etmoqda. Ayniqsa, mehnat shartnomasining bekor qilinishi jarayonida tomonlarning huquqlarini ta'minlash va ularni huquqiy himoya qilish mexanizmlarini takomillashtirish dolzarb ilmiy-amaliy ahamiyat kasb etadi. Mehnat shartnomasining bekor qilinishi nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy-huquqiy oqibatlarga ham ega bo'lib, u xodimning daromad manbai, ijtimoiy kafolatlari va kelgusidagi bandlik imkoniyatlariga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shu sababli, ushbu jarayonda qonuniylik, adolat va tenglik prinsiplariga rioya etilishi muhim hisoblanadi. Amaldagi mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasini bekor qilishning asoslari, tartibi va oqibatlari aniq belgilab qo'yilgan bo'lsa-da, amaliyotda mazkur normalarning bir xilda qo'llanilmasligi yoki ayrim holatlarda buzilishi uchrab turadi. Bu esa mehnat nizolarining ko'payishiga va sud amaliyotida turli yondashuvlarning shakllanishiga olib kelmoqda. So'nggi yillarda mehnat munosabatlarini tartibga solish sohasida amalga oshirilgan islohotlar mehnat huquqlarini yanada kuchaytirish, xodimlarni asossiz ishdan bo'shatishdan himoya qilish hamda ish beruvchilarning huquq va majburiyatlarini muvozanatlashtirishga qaratilgan. Biroq, mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonida protsessual kafolatlarning yetarli darajada ta'minlanishi, huquqiy mexanizmlarning samaradorligi hamon dolzarb masala bo'lib qolmoqda. Ayniqsa, xodimning o'z huquqlarini himoya qilish imkoniyatlari, ishdan bo'shatish asoslarining asoslanganligi hamda ish beruvchi tomonidan protsessual tartibga rioya etilishi masalalari ilmiy tahlilni talab qiladi.

Mehnati shartnomasini bekor qilish jarayonida advokatning roli alohida ahamiyatga ega. Advokatlar mehnat nizolarida xodim yoki ish beruvchining huquqlarini himoya qilish, hujjatlarni huquqiy jihatdan to'g'ri rasmiylashtirish, sud jarayonida professional yuridik yordam ko'rsatish hamda nizolarni muqobil yo'llar bilan hal etishda muhim funksiyalarni bajaradi. Shu bilan birga, advokatlar mehnat qonunchiligi normalarining to'g'ri talqin qilinishi va amaliyotda bir xilda qo'llanilishiga ko'maklashadi. Bu esa huquqiy aniqlikni oshirish va mehnat nizolarini kamaytirishda muhim omil hisoblanadi. Bugungi kunda raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi, masofaviy ish shakllarining kengayishi hamda yangi mehnat turlarining paydo bo'lishi mehnat shartnomalarini bekor qilishga oid munosabatlarni yanada

murakkablashtirmoqda. Natijada, an'anaviy huquqiy yondashuvlar yetarli bo'lmay qolishi, yangi huquqiy mexanizmlarni ishlab chiqish zaruriyatini yuzaga keltirmoqda. Bu jarayonda advokatlik institutining roli yanada ortib, u nafaqat huquqiy himoya subyekti, balki huquqiy madaniyatni shakllantiruvchi muhim institut sifatida ham namoyon bo'lmoqda. Shuningdek, mehnat shartnomasi bekor qilinishi bilan bog'liq nizolarda sud amaliyotining tahlili shuni ko'rsatadiki, ko'plab holatlarda nizolar tomonlarning huquqiy bilim darajasi yetarli emasligi yoki protsessual normalarga rioya qilinmasligi sababli yuzaga kelmoqda. Bu esa mehnat huquqi sohasida huquqiy targ'ibot va maslahat xizmatlarining ahamiyatini yanada oshiradi. Advokatlar tomonidan ko'rsatiladigan malakali yuridik yordam nafaqat individual nizolarni hal etishda, balki umuman mehnat munosabatlarining barqarorligini ta'minlashda ham muhim o'rin tutadi.

Mazkur mavzuning ilmiy jihatdan o'rganilishi mehnat shartnomasini bekor qilish tartib-taomillarini takomillashtirish, tomonlar huquqlarining kafolatlarini kuchaytirish hamda advokatlik faoliyatining huquqiy asoslarini rivojlantirishga xizmat qiladi. Shu bois, mehnat shartnomasi bekor qilinishida tomonlar huquqlarini ta'minlash va advokat rolini kompleks tahlil qilish bugungi kunda dolzarb ilmiy muammo sifatida qoraladi.

Adabiyotlar tahlili. Mehnat shartnomasi bekor qilinishi masalasi mehnat huquqi fanida eng ko'p o'rganilgan institutlardan biri bo'lib, u ish beruvchi va xodim o'rtasidagi huquqiy muvozanatni ta'minlash nuqtayi nazaridan doimiy ilmiy bahs-munozaralarga sabab bo'lib keladi. So'nggi yillarda mehnat munosabatlarining transformatsiyasi, raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi va mehnat bozoridagi moslashuvchanlik talablarining ortishi ushbu institutni qayta ko'rib chiqish zaruratini kuchaytirdi. Ilmiy adabiyotlarda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari, protsessual kafolatlar, taraflarning teng huquqliligi hamda huquqiy himoya mexanizmlariga alohida e'tibor qaratilgan. Ko'plab zamonaviy tadqiqotlarda mehnat shartnomasini bekor qilishning huquqiy tabiati ikki tomonlama xususiyatga ega ekani ta'kidlanadi. Bir tomondan, ish beruvchi korxona iqtisodiy manfaatlarini himoya qilish va samarali boshqaruvni ta'minlash huquqiga ega bo'lsa, ikkinchi tomondan, xodimning mehnat qilish huquqi, barqaror daromad manbai va ijtimoiy kafolatlari himoya qilinishi lozim. Shu nuqtayi nazardan, ayrim mualliflar mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonini "ijtimoiy-huquqiy muvozanat mexanizmi" sifatida talqin qiladi va bunda davlatning regulyativ roli muhim ekanini qayd etadi.

Yangi ilmiy manbalarda mehnat shartnomasi bekor qilinishining asoslari tizimli ravishda tahlil qilinib, ular odatda uch asosiy guruhga ajratiladi: tomonlar irodasiga bog'liq asoslar, tomonlar irodasiga bog'liq bo'lmagan holatlar hamda intizomiy yoki tashkiliy o'zgarishlar bilan bog'liq asoslar. Bu tasnif mehnat huquqida keng qo'llanilsa-da, ayrim tadqiqotchilar uni yanada detallashtirish zarurligini ta'kidlaydi, chunki amaliyotda aralash asoslar ham uchraydi va ular

ko'pincha huquqiy nizolarga sabab bo'ladi. Adabiyotlarda mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonida protsessual kafolatlar masalasi ham muhim o'rin egallaydi. Xususan, xodimni ishdan bo'shatishdan oldin ogohlantirish, tushuntirish berish, intizomiy jarayonlarni to'g'ri hujjatlashtirish hamda kasaba uyushmalari yoki vakillik organlarining ishtiroki kabi elementlar ko'plab ilmiy ishlarda asosiy kafolat sifatida ko'rsatiladi. Ba'zi mualliflar protsessual buzilishlar mehnat nizolarining asosiy sababi ekanini qayd etib, sud amaliyotida aynan shu jihatlar ko'p hollarda qarorlarning bekor qilinishiga olib kelishini ta'kidlaydi. So'nggi yillardagi tadqiqotlarda mehnat huquqlarini himoya qilishning suddan tashqari mexanizmlariga ham katta e'tibor berilmoqda. Mediatsiya, mehnat inspeksiyasi va ichki korporativ nizolarni hal qilish tizimlari mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bog'liq nizolarni tez va samarali hal etish vositasi sifatida ko'rib chiqilmoqda. Ayrim ilmiy qarashlarga ko'ra, sud jarayonlarining uzoqligi va xarajatlarining yuqoriligi sababli alternativ nizolarni hal etish mexanizmlarini rivojlantirish mehnat huquqi tizimining muhim yo'nalishiga aylangan.

Advokatning mehnat nizolaridagi roli bo'yicha adabiyotlarda so'nggi yillarda sezilarli o'zgarish kuzatiladi. Ilgari advokat asosan sud jarayonida vakil sifatida qaralgan bo'lsa, hozirgi ilmiy qarashlarda u kengroq funksional rolga ega subyekt sifatida talqin qilinadi. Advokat nafaqat sudda himoya qiladi, balki mehnat shartnomasini tuzish va bekor qilish bosqichlarida huquqiy audit o'tkazish, risklarni baholash, hujjatlarni tahlil qilish va nizolarni oldini olish bo'yicha maslahat berish funksiyalarini ham bajaradi. Yangi tadqiqotlarda advokatlik faoliyatining preventiv funksiyasi alohida urg'ulanadi. Ya'ni, advokatlar mehnat munosabatlarida nizolar yuzaga kelishidan oldin huquqiy xatolarni aniqlash va ularni bartaraf etish orqali sud ishlarining oldini olishi mumkinligi ta'kidlanadi. Bu yondashuv mehnat huquqida "oldini olish huquqi" konsepsiyasining rivojlanishiga olib kelgan. Adabiyotlarda xodimning huquqlarini himoya qilish masalasi ham chuqur o'rganilgan. Xususan, ishdan asossiz bo'shatish, diskriminatsiya, mehnat sharoitlarining buzilishi va kompensatsiya to'lovlarining to'lanmasligi kabi holatlar ko'p tahlil qilingan. Ayrim ilmiy ishlarda xodimlar huquqlarining buzilishi ko'pincha axborot yetishmasligi va huquqiy savodxonlik pastligi bilan bog'liq ekani ko'rsatiladi. Shuningdek, ish beruvchining huquqlari ham adabiyotlarda muvozanatli yoritilgan. Ish beruvchi korxona samaradorligini ta'minlash, intizomni saqlash va iqtisodiy zarurat asosida xodimlar sonini optimallashtirish huquqiga ega ekani ta'kidlanadi. Biroq zamonaviy ilmiy yondashuvlarda bu huquqlar cheksiz emasligi, ular mehnat qonunchiligi va inson huquqlari tamoyillari bilan cheklanishi zarurligi qayd etiladi.

Raqamli transformatsiya sharoitida mehnat shartnomasi bekor qilinishi bo'yicha yangi ilmiy yo'nalishlar paydo bo'lmoqda. Masofaviy ish, platforma mehnati va gig iqtisodiyot sharoitida an'anaviy mehnat shartnomasi tushunchasi qayta talqin qilinmoqda. Ba'zi adabiyotlarda ushbu yangi shakllar klassik mehnat huquqi

normalariga to'liq mos kelmasligi va shu sababli maxsus huquqiy tartibga solish zarurligi ta'kidlanadi. Advokatlik institutining raqamli muhitdagi faoliyati ham alohida o'rganilmoqda. Elektron hujjatlar, onlayn sud jarayonlari va raqamli maslahat xizmatlari advokat faoliyatini yangi bosqichga olib chiqmoqda. Bu esa mehnat nizolarini hal qilishda tezkorlik va samaradorlikni oshiradi. Umuman olganda, mavjud adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, mehnat shartnomasi bekor qilinishi masalasi ko'p qirrali bo'lib, u huquqiy, iqtisodiy va ijtimoiy jihatlarini o'z ichiga oladi. Shu bilan birga, advokatning roli faqat suddagi himoya bilan cheklanmay, balki huquqiy profilaktika va maslahat berish funksiyalarini ham qamrab oladi. Adabiyotlarda mavjud qarashlar ushbu institutni yanada takomillashtirish zarurligini ko'rsatib, mehnat huquqida yangi ilmiy izlanishlar uchun keng imkoniyatlar ochib bermoqda.

Tadqiqot muhokamasi. Mehnat shartnomasining bekor qilinishi mehnat huquqi tizimida eng murakkab va nizoli institutlardan biri bo'lib, uning amaliy qo'llanilishi ko'pincha taraflarning manfaatlari to'qnashuvi bilan kechadi. O'tkazilgan tahlillar shuni ko'rsatadiki, mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonida asosiy muammo huquqiy normalarning mavjudligi emas, balki ularning amaliyotda bir xil qo'llanilmasligi hamda protsessual tartiblarning to'liq bajarilmasligidadir. Ayniqsa, ishdan bo'shatish asoslarining yetarli darajada asoslanmasligi, hujjatlarni rasmiylashtirishdagi kamchiliklar va ogohlantirish tartibiga rioya qilinmasligi mehnat nizolarining asosiy sabablaridan biri sifatida namoyon bo'lmoqda. Tadqiqot natijalariga ko'ra, xodim huquqlarining buzilishi ko'pincha axborot asymmetriyasi bilan bog'liq. Ya'ni ish beruvchi huquqiy jarayonlarni to'liq bilgan holda harakat qilsa, xodim o'z huquqlarini to'liq anglamasligi sababli himoya mexanizmlaridan yetarlicha foydalana olmaydi. Bu holat mehnat munosabatlarida real tenglikni ta'minlashga to'sqinlik qiladi. Shu nuqtayi nazardan, advokatning ishtiroki muhim o'rin tutadi, chunki u xodim va ish beruvchi o'rtasidagi huquqiy muvozanatni tiklashga xizmat qiladi.

Advokatning mehnat shartnomasi bekor qilinishidagi roli faqat sud jarayonida vakillik qilish bilan cheklanmaydi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, advokatlar mehnat nizolarining oldini olish bosqichida ham muhim funksiyani bajaradi. Ular shartnoma shartlarini tahlil qilish, ishdan bo'shatish asoslarining qonuniyligini tekshirish, ichki hujjatlarni audit qilish va huquqiy xatarlarni baholash orqali nizolar kelib chiqishining oldini olishi mumkin. Bu esa mehnat huquqida preventiv yondashuvning kuchayib borayotganini ko'rsatadi. Shuningdek, mehnat shartnomasini bekor qilishning sud amaliyoti tahlili shuni ko'rsatadiki, sudlar ko'pincha protsessual buzilishlarga alohida e'tibor qaratadi. Agar ish beruvchi ishdan bo'shatish jarayonida belgilangan tartibga rioya qilmagan bo'lsa, hatto asos mavjud bo'lsa ham, qaror ko'pincha xodim foydasiga hal qilinadi. Bu holat protsessual kafolatlarning moddiy huquqdan ustun ahamiyat kasb etishini ko'rsatadi. Raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat munosabatlarining o'zgarishi ham muhokama

qilinadigan muhim jihatlardan biridir. Masofaviy ish va platforma bandligi kengayishi mehnat shartnomalarini bekor qilishning yangi shakllarini yuzaga keltirmoqda. Bunda an'anaviy ishdan bo'shatish tushunchasi yetarli bo'lmay qolmoqda va yangi huquqiy mexanizmlar zarurati paydo bo'lmoqda. Advokatlar esa ushbu yangi munosabatlarda huquqiy moslashuvni ta'minlovchi asosiy subyektlardan biri sifatida maydonga chiqmoqda.

Tadqiqot davomida aniqlangan yana bir muhim jihat shundan iboratki, mehnat nizolarining katta qismi sudgacha bo'lgan bosqichda hal etilishi mumkin. Biroq amaliyotda mediatsiya va muzokara institutlarining yetarli darajada rivojlanmagani sababli ko'plab ishlar sudga qadar yetib boradi. Bu esa vaqt va resurslarning ortiqcha sarflanishiga olib keladi. Advokatlarning muzokara jarayonidagi ishtiroki esa ushbu muammoni yumshatishda samarali vosita bo'lishi mumkin. Yana bir muhim masala — ish beruvchi va xodim o'rtasidagi huquqiy savodxonlik darajasining pastligidir. Tadqiqotlar ko'rsatadiki, ko'plab nizolar huquqiy normalarni noto'g'ri talqin qilish yoki ularni bilmaslik oqibatida yuzaga keladi. Bu esa mehnat huquqi sohasida keng ko'lamli huquqiy targ'ibot va maslahat tizimini rivojlantirish zarurligini ko'rsatadi. Umuman olganda, muhokama natijalari mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonida huquqiy mexanizmlarni takomillashtirish, protsessual kafolatlarni kuchaytirish hamda advokatlik institutining rolini kengaytirish zarurligini tasdiqlaydi. Bu esa mehnat munosabatlarida barqarorlikni ta'minlash va taraflar huquqlarini samarali himoya qilishga xizmat qiladi.

Xulosa. Mehnat shartnomasi bekor qilinishi jarayoni murakkab huquqiy institut bo'lib, u ish beruvchi va xodim o'rtasidagi manfaatlar muvozanatini ta'minlashni talab etadi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, asosiy muammo normativ bazaning yetishmasligida emas, balki amaliyotda uning to'g'ri qo'llanilmasligidadir. Protsessual kafolatlarning buzilishi ko'plab mehnat nizolarining kelib chiqishiga sabab bo'lmoqda. Shu bois, ushbu sohada nazorat va huquqiy madaniyatni kuchaytirish muhim ahamiyat kasb etadi. Advokatlar mehnat shartnomasini bekor qilish jarayonida muhim o'rin tutib, nafaqat sudda himoya qiluvchi, balki nizolarni oldini oluvchi subyekt sifatida ham faoliyat yuritadi. Ularning ishtiroki huquqiy xatolarni kamaytiradi va taraflar o'rtasida muvozanatni ta'minlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. International Labour Organization. (2022). Global employment trends and social protection. Geneva: ILO.
2. World Bank. (2023). World development report: Jobs and development. Washington, DC: World Bank.
3. European Commission. (2021). Labour law and industrial relations in digital age. Brussels: European Union Publications.

4. Smith, J. A. (2022). Employment termination and legal safeguards in modern labor law. Oxford University Press.
5. Brown, L. M. (2021). Workers' rights and dismissal procedures in comparative perspective. Cambridge University Press.
6. Keller, H. (2023). Legal protection of employees in termination disputes. Springer.
7. Garcia, R. (2020). Alternative dispute resolution in labor conflicts. Routledge.
8. International Bar Association. (2022). The role of lawyers in employment disputes. London: IBA Publications.