"ADOLAT"
MILLIY HUQUQIY AXBOROT MARKAZI
Guvohnoma № 636478
Litsenziya C-5669732

"HUQUQ va BURCH+" —
«ПРАВО и ДОЛГ+» —
"RIGHT and DUTY+"
Journal home page:
https://adolatmarkazi.uz/magazine/electron?id=372

2026-yil
6-son
iyun
ISSN 3093-8546



Mehnat munosabatlarini tartibga solishda mehnat shartnomasini to‘xtatib turish institutini huquqiy tartibga solishning zaruriyati

Xurshida Burxanxodjayeva,
Toshkent davlat yuridik universiteti Mehnat huquqi sho‘basi professor v.b yuridik fanlar nomzodi
e-mail: Xurshida1957@gmail.com

Аннотация. Ushbu maqolada bugungi iqtisodiy-ijtimoiy islohotlar sharoitida mehnat qonunchiligiga mehnat shartnomasini to‘xtatib turish institutini joriy etish zaruriyatini asoslab beradi. Mehnat shartnomasini to‘xtatib turishning mehnat shartnomasini o‘zgartirish va bekor qilishdan farqli jihatlarini ajratiladi, uning o‘ziga xos hususiyatlari mehnat qonunchiligi normalarini tahlil qilish asosida yoritilgan.

Калит сўзлар. mehnat, mehnat shartnomasi, mehnat shartnomasini to‘xtatib turish, mehnat qonunchiligi,xodim, ish beruvchi.

Аннотация. В данной статье обосновывается необходимость внедрения института приостановления трудового договора в трудовое законодательство в условиях современных социально-экономических реформ. Выделяются отличительные особенности приостановления трудового договора по сравнению с его изменением и расторжением, а также раскрываются его специфические характеристики на основе анализа норм трудового законодательства.

Ключевые слова. труд, трудовой договор, приостановление трудового договора, трудовое законодательство, работник, работодатель.

Annotation. This article substantiates the necessity of introducing the institution of employment contract suspension into labor legislation in the context of current socio-economic reforms. The differences between the suspension of the employment contract and the modification and termination of the employment contract are identified, and its specific features are highlighted based on the analysis of labor legislation norms.

Keywords. labor, employment contract, suspension of employment contract, labor legislation, employee, employer.

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

Bugungi globallashuv sharoitida mamlakatimizda amalga oshirilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar mehnat munosabatlarini tartibga solishda yangi yondoshuvlarni talab etmoqda. Avvalgi maqolalarimizda qayd etib o‘tganimizdek[1], mehnat munosabatlarida mehnat shartnomasini to‘xtatib turish institutini mehnat qonunchiligiga joriy etilishi mehnat munosabatlari ishtirokchilari manfaatlari muvozanatini ta'minlash mexanizmi sifatida borgan sari muhim ahamiyat kasb etmoqda. O‘zbekiston Respublikasida mehnat shartnomasini to‘xtatib turishni huquqiy tartibga solishda muayyan bo‘shliqlar mavjud bo‘lishiga qaramasdan, amaldagi Mehnat kodeksining ayrim normalari mehnat shartnomasini bekor qilmasdan turib, uni bajarish majburiyatlarini vaqtincha to‘xtatib turish imkoniyatini nazarda tutadi. Biroq mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasini to‘xtatib turish asoslari va tartibi bo‘yicha aniq huquqiy mexanizm va tizimli yondashuvning mavjud emasligi huquqni qo‘llash amaliyotida mehnat kodeksi normalarini turlicha talqin qilinishiga va natijada fuqarolarning mehnat huquqlari buzilishiga sabab bo‘lmoqda.

Mehnat shartnomasini to‘xtatib turish – bu ish beruvchi va xodim o‘rtasida tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilmasdan, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan o‘z mehnat funksiyalarini bajarishini vaqtincha to‘xtatib turishi tushuniladi.

Mehnat shartnomasini to‘xtatib turish bugungi iqtisodiy munosabatlarning, xususan mehnat munosabatlarining tez o‘zgaruvchanligini, aholi bandligini ta'minlashda o‘zgaruvchan sharoitlarga moslashish imkonini beruvchi huquqiy vosita bo‘lib, ham ish beruvchi, ham xodim nuqtayi nazaridan muhim ahamiyatga egadir

Mehnat shartnomasini to‘xtatib turishning xarakterli jihati shundaki, bunda ma'lum bir muddatga xodim tomonidan mehnat shartnomasiga muvofiq bajarishi lozim bo‘lgan mehnat vazifalarini bajarishi to‘xtatilishini va bunga mutanosib ravishda ish beruvchining ham mehnat shartnomasida nazarda tutilgan xodimga ish haqi to‘lash, ish joyi bilan ta'minlash va boshqa majburiyatlarini bajarishdan ozod etilishini nazarda tutadi. Biroq mehnat shartnomasi huquqiy jihatdan amal qilishda davom etadi – tomonlardan hech biri o‘zining huquqiy maqomini yo‘qotmaydi, mehnat munosabatlari saqlanib qoladi va mehnat shartnomasini to‘xtatish muddati tugaganidan so‘ng, yangi mehnat shartnomasi tuzmasdan, o‘sha mehnat shartnomasi to‘liq hajmda qayta tiklanishi mumkin.

Mehnat shartnomasini to‘xtatib turishni mohiyatini tushunish uchun, mehnat huquqining muhim institutlari mehnat shartnomasini o‘zgartirish va mehnat shartnomasini bekor qilishdan farqlanadigan jihatlarini ajratib olish lozim.

Shu nuqtayi nazardan qaraganda, mehnat shartnomasini o‘zgartirishga oid normalar O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining “Yakka tartibga oid mehnat munosabatlari” deb

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

nomlangan IV bo‘limining uchinchi paragrafida o‘z ifodasini topgan bo‘lib, 133-moddada mehnat shartnomasini o‘zgartirish asoslari qat'iy belgilab qo‘yilgan[2]. Unga ko‘ra mehnat shartnomasini o‘zgartirish asoslari quyidagilardan iborat:

mehnat shartlarining o‘zgarishi;

xodimning boshqa ishga o‘tkazilishi;

ish beruvchining boshqa joyga ko‘chishi munosabati bilan joyning o‘zgarishi;

xodimning boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborilishi;

mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilgan ish joyining o‘zgarishi.

Mehnat shartnomasining o‘zgartirilishining mohiyati shundaki, bunda taraflar o‘rtasida tuzilgan mehnat shartnomasida belgilangan shartlar faqat yuqorida ko‘rsatilgan asoslar mavjud bo‘lgandagina yo‘l qo‘yiladi hamda taraflardan birining tashabbusi bilan yoki taraflar o‘rtasidagi kelishuvga muvofiq o‘zgartiriladi. Aksariyat xollarda qonun chiqaruvchi mehnat shartnomasiga o‘zgartirish kiritilganda xodimning roziligini oldindan olish majburiyatini ish beruvchining zimmasiga yuklaydi. Mehnat shartnomasi o‘zgartirilganda qo‘shimcha kelishuv tuziladi. Mehnat shartnomasining o‘zgartirilishi mehnat munosabatlari davom ettirilishini taqozo etadi, biroq mehnat shartnomasidagi shartlar dastlab tuzilgan mehnat shartnomasidagi shartlardan kiritilgan o‘zgarishlar tufayli farqlanishi mumkin.

Mehnat shartnomasini bekor qilish ham Mehnat kodeksida qat'iy belgilab qo‘yilgan asoslarga muvofiq amalga oshirilishi mumkin. Xususan, Mehnat kodeksining “Yakka tartibga oid mehnat munosabatlari” deb nomlangan IV bo‘limining beshinchi paragrafi aynan mehnat shartnomasini bekor qilish institutiga bag‘ishlangan bo‘lib, 155-moddada mehnat shartnomasini bekor qilish tushunchasi va asoslari belgilab qo‘yilgan. Unga muvofiq,” mehnat shartnomasini bekor qilish deganda ushbu Kodeksda nazarda tutilgan asoslar bo‘yicha xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni tugatish tushuniladi”.Bunda mehnat shartnomasining taraflari bo‘lgan ish beruvchi va xodimning mehnat shartnomasi asosida ular uchun belgilangan shartlarni bajarish majburiyati bekor qilinib, ular o‘rtasidagi mehnat munosabatlari tugatiladi. Bu munosabatlarni tugatish o‘z-o‘zidan emas, balki faqat kodeksda nazarda tutilgan asoslarga muvofiq amalga oshirilishi mumkin bo‘ladi. Xususan, Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari quyidagilardan iborat:

1) taraflarning kelishuvi (ushbu Kodeksning);

2) mehnat shartnomasi muddatining tugashi (ushbu Kodeksning);

3) mehnat shartnomasini xodimning tashabbusiga ko‘ra bekor qilish (ushbu Kodeksning);

4) mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish (ushbu Kodeksning);

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

5) tashkilot mulkdorining almashganligi, uning qayta tashkil etilganligi, tashkilotning idoraviy taalluqliligi (boʻysunuvi) oʻzgarganligi munosabati bilan xodimning ishni davom ettirishni rad etishi (ushbu Kodeks 156-moddasining);

6) xodimning yangi mehnat shartlarida ishlashni davom ettirishni rad etishi (ushbu Kodeks 137-moddasining);

7) xodimning ish beruvchi bilan birga boshqa joyga ishlash uchun koʻchishni rad etishi (ushbu Kodeks 146-moddasi);

8) xodimning tibbiy xulosaga muvofiq sogʻligʻining holatiga koʻra qarshi koʻrsatma boʻlmagan boshqa ishga oʻtkazishni rad etishi yoxud ish beruvchida tegishli ish boʻlmagan taqdirda (ushbu Kodeks 143-moddasining);

9) taraflarning xohish-irodasiga bogʻliq boʻlmagan holatlarga koʻra bekor qilish(ushbu Kodeksning);

10) yangi muddatga saylanmaganlik yoki tanlovdan oʻtmaganlik yoxud saylovda, tanlovda ishtirok etishni rad etish (ushbu Kodeksning);

11) ushbu Kodeks yoxud boshqa qonunlar alohida toifadagi xodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomalarida mehnatga oid munosabatlarni tugatishning qoʻshimcha asoslari toʻgʻrisidagi shartni nazarda tutish imkoniyatini mustahkamlaydigan hollarda mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslar.

Mehnat shartnomasini bekor qilishning yuqorida keltirilgan har bir asoslari oʻz navbatida mehnat shartnomasini bekor qilish boʻyicha belgilangan qoidalarga rioya qilingan taqdirdagina yoʻl qoʻyiladi. Mehnat shartnomasini bekor qilinishi natijasida taraflar oʻrtasidagi mehnat munosabatlari uzil -kesil tugatiladi.

Mehnat shartnomasini toʻxtatishning mohiyati shundaki, u vaqtinchalik xarakterga ega boʻlib, mehnat munosabatlarini qaytarish imkoniyatini beradi va u qonuniy tartibda boshqarilishi mumkin boʻlgan jarayon hisoblanadi. Aynan mana shu jihati bilan u mehnat shartnomasini bekor qilishdan ajralib turadi, chunki yuqorida etganimizdek, mehnat shartnomasini bekor qilish tomonlar oʻrtasidagi huquqiy munosabatlarni toʻliq tugatadi.

Shuningdek, mehnat shartnomasini toʻxtatish mehnat shartnomasi shartlarini oʻzgartirishdan ham farqlanib, masalan, boshqa ishga oʻtkazishda mehnat shartnomasi taraflarining huquq va majburiyatlari, xususan xodim tomonidan mehnat vazifalarini bajarish davom etadi, faqat boshqacha shaklda boʻlishi mumkin.

Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi normalarini tahlil qilish shuni koʻrsatadiki, amaldagi qonunchilik mehnat shartnomasini toʻxtatib turish tartibini universal institut sifatida toʻgʻridan-toʻgʻri va mukammal tarzda tartibga soluvchi aniq normaga ega emas. Biroq, qonun chiqaruvchi qonunchilikda mehnat shartnomasini toʻxtatib turishni elementlarini oʻzida mujassam etgan turli atamalar va qisman mazmunan u bilan bogʻliq tushunchalardan foydalangan, jumladan:

ishdan chetlashtirish;

ish haqi saqlanmagan ta'til;

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

xodimning vaqtincha mehnatga layoqatsizligi;

majburiy bekor turish;

xodimni boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborish.

Keltirilgan har bir holat mehnat shartnomasini vaqtincha to‘xtatish holati sifatida talqin qilinishi mumkin, ammo qonunchilikda ular yagona umumiy tushuncha doirasida birlashtirilmagan. Bu esa huquqni qo‘llash jarayonida jiddiy muammolarni keltirib chiqaradi.

Mehnat kodeksining 151-moddasida xodimni ishdan chetlashtirish tushunchasi berilgan bo‘lib, unga ko‘ra “Ishdan chetlashtirish xodimni mehnat majburiyatlarini, qoida tariqasida, ish haqi saqlanmagan holda bajarishga vaqtincha yo‘l qo‘ymaslikdir”. Ushbu ta'rifdan ko‘rinib turibdiki ish beruvchining tashabbusi bilan xodim tomonidan mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat funksiyasini bajarishiga vaqtincha qo‘yilmasligi, o‘z navbatida ish beruvchi ham mehnat shartnomasiga ko‘ra to‘lashi lozim bo‘lgan ish xaqqini bermasligi nazarda tutilmoqda., ya'ni tomonlar o‘z majburiyatlarini vaqtincha to‘xtatib turishi bilan kifoyalanadi, ya'ni bunda mehnat munosabatlari bekor qilinayotgani yeki o‘zgartirilayotgani yo‘q, balki ma'lum muddatga to‘xtatib qo‘yiladi. Shuningdek, ishdan chetlashtirish istalgan xolatda emas, balki ushbu moddada belgilab qo‘yilgan asoslar bilangina ish beruvchi xodimni ishdan chetlashtirishi shart. Xususan:

qonunchilikka muvofiq vakolatli davlat organlarining talabiga ko‘ra;

alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik yoki toksik modda ta'siridan mastlik holatida ishga kelganida yoki ishda bo‘lganida;

mehnatni muhofaza qilish sohasida o‘quvdan hamda bilim va ko‘nikmalari tekshiruvdan o‘tmaganda;

majburiy tibbiy ko‘rikdan o‘tmaganda;

xodim tomonidan mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilgan ishni bajarish uchun tibbiy xulosaga muvofiq qarshi ko‘rsatmalar aniqlanganda;

tibbiy xulosaga muvofiq sog‘lig‘ining holatiga ko‘ra to‘rt oygacha muddatga vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishga muhtoj bo‘lgan xodimni o‘tkazish rad etilganda yoxud ish beruvchida ish mavjud emasligi munosabati bilan bunday xodimga tegishli ishni taklif etish mumkin bo‘lmaganda;

xodim mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikka yoki mehnatni muhofaza qilish qoidalariga muvofiq foydalanilishi shart bo‘lgan shaxsiy va (yoki) jamoaviy himoya vositalaridan foydalanmaganda.

Shuningdek ushbu moddada xodimni ish beruvchi tomonidan ishdan chetlashtirishning boshqa xolatlarini ham nazarda tutadi, ya'ni xodim karantinli va odam uchun xavfli bo‘lgan boshqa yuqumli kasalliklar tarqalishi tahdidi mavjud bo‘lganda O‘zbekiston Respublikasi Bosh davlat sanitariya vrachining qarori asosida qonunchilikda belgilangan tartibda joriy etiladigan profilaktik

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

emlashdan o‘tishni rad etgan taqdirda (sog‘lig‘ining holatiga ko‘ra qarshi ko‘rsatmalar mavjud bo‘lmaganda);

xizmat tekshiruvi o‘tkazilgan taqdirda ham, agar muayyan xodimning ishda bo‘lishi xizmat tekshiruvini o‘tkazishga xalaqit beradi deb taxmin qilish uchun asosli sabablar mavjud bo‘lsa.

Mehnat kodeksi, ish beruvchi tomonidan xodimga ishdan chetlashtirish asoslari qo‘llanilgan taqdirda uni ishdan chetlashtirish uchun asos bo‘lgan holatlar bartaraf etilguniga qadar butun davrga xodimni ishdan chetlashtirishini belgilaydi.

Yuqoridagilarga xulosa qiladigan bo‘lsak, xodimni ishdan chetlashtirish ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi mehnat munosabatlarini tugatmaydi yoki mehnat munosabatlari davom etgan xolda shartnoma shartlari o‘zgartirilmaydi, lekin muayyan muddatga taraflarning mehnat shartnomasida ko‘zda tutilgan vazifa, majburiyatlarini bajarilishi cheklanib, to‘xtatib turish uchun asos bo‘ladi.

Amaldagi Mehnat kodeksi avvalgi Mehnat kodekslaridan farqli ravishda to‘g‘ridan-to‘g‘ri mehnat shartnomasi to‘xtatib turiladigan xolatlarni belgilab qo‘ygan. Xususan, MK ning 147-moddasida xozirgi davr talablaridan kelib chiqib, xodimni boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborish orqali mehnat munosabatlari vujudga kelishi mumkinligini nazarda tutadi. Bunda albatta boshqa ish beruvchiga yuborilayotgan xodimning xizmat safariga yuborish uchun yozma roziligi talab etiladi va bu bir yildan ko‘p bo‘lmagan muddatga amalga oshirilishi mumkinligi hamda bu xodim vaqtincha xizmat safariga yuborilgan ish beruvchi bilan tuziladigan alohida muddatli mehnat shartnomasi asosida amalga oshiriladi. Avvalgi ish joyida tuzilgan mehnat shartnomasining amal qilishi xodim vaqtincha xizmat safariga yuborilgan davrda to‘xtatib turiladi. Xodimga xizmat safari muddati tugashi bilan uni xizmat safariga yuborgan ish beruvchida avvalgi ishi (lavozimi) taqdim etiladi.

Xuddi shuningdek, MK ning 503-moddasida sportchilar bilan tuziladigan mehnat shartnomalarining o‘ziga xos xususiyatlari belgilangan bo‘lib, ish beruvchi sportchining sport musobaqalarida ishtirok etishini ta'minlash imkoniyatiga ega bo‘lmagan hollarda, ish beruvchilar o‘rtasidagi kelishuvga, sportchining o‘z yozma roziligiga ko‘ra, bir yildan oshmaydigan muddatga vaqtincha boshqa ish beruvchiga o‘tishiga yo‘l qo‘yiladi.

Sportchining boshqa ish beruvchiga vaqtincha o‘tishi davri uchun vaqtinchalik ish joyidagi ish beruvchi u bilan ushbu moddaning qoidalarini inobatga olgan holda muddatli mehnat shartnomasi tuzadi.

Sportchi boshqa ish beruvchiga vaqtincha o‘tgan davrda dastlab tuzilgan mehnat shartnomasining amal qilishi to‘xtatib turiladi (taraflar mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilangan huquqlar amalga oshirilishini hamda majburiyatlar bajarilishini to‘xtatib turadi). Bunda dastlab tuzilgan mehnat shartnomasi amal qilishi

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

muddatining oʻtishi uzilib qolmaydi. Sportchining boshqa ish beruvchiga vaqtincha oʻtish muddati tugaganidan keyin dastlab tuzilgan mehnat shartnomasi toʻliq hajmda qayta tiklanadi.

Mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan har ikkala normada ham xodimni boshqa ish beruvchiga bir yilgacha muddatga oʻtkazish va ishlab turgan korxonasidagi mehnat munosabatlarini toʻxtatib turilishi va bu muddat tugaganidan keyin yana avvalgi ish beruvchi bilan boʻlgan mehnat munosabatlarini qaytadan tiklanilishini kafolatlayapti.

Ammo ushbu normalarda koʻzda tutilgan mehnat shartnomasini toʻxtatib turish nima, uning qanday asoslari mavjud, tartibi qanday, unga amal qilmaslik qanday huquqiy oqibatlarni keltirib chiqarishi mumkinligi haqida kodeksda hech qanday norma mavjud emas.

Mehnat kodeksining **103-moddasi**da mehnat shartnomasi tushunchasi berilgan boʻlib, unga koʻra, mehnat shartnomasi – bu xodim va ish beruvchi oʻrtasidagi taraflarning oʻzaro huquqlari hamda majburiyatlarini belgilovchi kelishuv boʻlib, unga muvofiq xodim ish beruvchining manfaatini koʻzlab, ushbu kelishuvda belgilangan mehnat vazifasini uning rahbarligi va nazorati ostida shaxsan bajarish, ichki mehnat qoidalariga rioya etish majburiyatini, ish beruvchi esa xodimga shartlashilgan mehnat vazifasi boʻyicha ish berish, xodimga ish haqini oʻz vaqtida hamda toʻliq miqdorda toʻlash, mehnat toʻgʻrisidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda va ushbu kelishuvda nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini ta'minlash majburiyatini oʻz zimmasiga oladi.

Xodim va ish beruvchi mehnat shartnomasining taraflaridir.

Ushbu ta'rifdan koʻrinib turibdiki, mehnat shartnomasiga muvofiq har ikkala taraf ham oʻz zimmasiga muayyan majburiyatlarni olayapti. Ish beruvchining zimmasida boshqa majburiyatlari qatorida xodimni ish bilan ta'minlash majburiyati turibdi.

Mehnat kodeksining 19-moddasiga koʻra, jismoniy shaxslar ish beruvchi sifatida mehnat munosabatlariga quyidagi hollarda kirishishi mumkin:

agar ular yuridik shaxs tashkil etmasdan tadbirkorlik faoliyatini amalga oshiruvchi yakka tartibdagi tadbirkorlar sifatida roʻyxatga olingan boʻlsa;

agar ular oʻziga xizmat koʻrsatilishi va uy xoʻjaligini yuritishda yordamlashish maqsadida uy xizmatchilarini yollashni amalga oshirsa;

agar qonunchilikda nazarda tutilgan hollarda ularning kasbiy faoliyati roʻyxatdan oʻtkazilishi va (yoki) litsenziyalanishi lozim boʻlsa hamda ular mazkur faoliyatni amalga oshirish maqsadida xodimlar bilan mehnatga oid munosabatlarga kirishgan boʻlsa.

Amaldagi qonunchilik tahlili shundan dalolat beradiki, yuqorida qayd etilgan uchinchi guruhdagi ish beruvchi ayrim holatlarda xodimning mehnat vazifalarini bajarishi uchun sharoit yarata olmaydi. Masalan, ish beruvchining litsenziya talab etuvchi

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

faoliyatining vakolatli organlar tomonidan to‘xtatib qo‘yilishi ushbu ish beruvchiga yollanib ishlayotgan xodimning o‘z mehnat vazifalarini amalga oshirish imkoniyatini cheklab qo‘yishi mumkin. “Litsenziyalash, ruxsat berish va xabardor qilish tartib-taomillari to‘g‘risida”gi qonun[3] ning 32-moddasiga muvofiq, litsenziyaning yoki ruxsat etish xususiyatiga ega hujjatning amal qilishi quyidagi hollarda to‘xtatib turilishi mumkin:

litsenziat yoki ruxsat etish xususiyatiga ega hujjatni olgan shaxs tomonidan litsenziya va ruxsat berish talablari hamda shartlarining buzilganligi aniqlanganda;

litsenziat yoki ruxsat etish xususiyatiga ega hujjatni olgan shaxs tomonidan vakolatli organning aniqlangan qoidabuzarliklarni bartaraf etish majburiyatini uning zimmasiga yuklovchi qarori bajarilmaganda.

Litsenziyaning yoki ruxsat etish xususiyatiga ega hujjatning amal qilishini o‘n kungacha muddatga to‘xtatib turish vakolatli organ tomonidan, o‘n kundan ortiq, lekin olti oydan ko‘p bo‘lmagan muddatga esa — sud tomonidan amalga oshiriladi.

Aynan faoliyat to‘xtatilgan davrda yollanib ishlayotgan xodimlar bilan mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solinishi masalasi qonunchilikda o‘z ifodasini topgan emas.

Masalan, "Notariat to‘g‘risida"gi Qonun [4] da xususiy amaliyot bilan shug‘ullanuvchi notariusning litsenziyasining amal qilishini o‘n kundan ortiq bo‘lmagan muddatga, notariusga nisbatan xizmat tekshiruvi o‘tkazish davrida esa 6 oydan ko‘p bo‘lmagan muddatga to‘xtatib turish nazarda tutilgan.

Qonunning 8 1 -moddasiga ko‘ra xususiy amaliyot bilan shug‘ullanuvchi notarius yuridik shaxs tashkil etmagan holda o‘z idorasiga ega bo‘lishga, bank hisobvarag‘i va boshqa shaxsiy hisobvaraqlar ochishga, mulkiy hamda shaxsiy nomulkiy huquqlarga ega bo‘lishga hamda majburiyatlarni o‘z zimmasiga olishga, xodimlar bilan mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilishga, sudda o‘z nomidan ishtirok etishga hamda qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa harakatlarni amalga oshirishga haqli. Shu bilan birga Xususiy amaliyot bilan shug‘ullanuvchi notarius notarial idoraning xodimlarini lavozimga tayinlashda va lavozimidan ozod qilishda mustaqildirlar.Ammo ta'kidlash joizki, qonun hujjatlarida notarius tomonidan yollangan xodimlar bilan tuziladigan mehnat shartnomasining amal qilishini, xususan, uning faoliyati vakolatli organlar tomonidan to‘xtatib qo‘yilganda mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi norma mavjud emas, bu esa xususiy amaliyot bilan shug‘ullanadigan notariuslar faoliyatida muammoli vaziyatlarni keltirib chiqaradi .

Mehnat kodeksi va boshqa qonunlarimizdagi keltirilgan muammoli vaziyatlarni yechimi sifatida, qonunchiligimizga mehnat shartnomasini to‘xtatib turish institutini joriy etilishini taqozo etadi, deb xisoblaymiz.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1.Burxanxodjaeva X. Labor legislation of the republic of Belarus Uzbekistan: A NEW STAGE OF DEVELOPMENT. Academicia Globe: Inderscience Research. Vol. 3 No. 04 (2022): agir. 136.; Бурханходжаева Х.В, Приостановление трудового договора как новая конструкция регулирования трудовых правоотношений. O‘zbekiston Milliy axborot agentligi. O‘zA Ilm-fan bo‘limi(elektron jurnal) 2022-12-16. 90-96.

2.Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. https://lex.uz/docs/6257288

3. Ўзбекистон Республикасининг “Лицензиялаш, рухсат бериш ва хабардор қилиш тартиб-таомиллари тўғрисида” Қонуни.

4. Ўзбекистон Республикасининг “Нотариат тўғрисида”ги Қонуни.