

### **3 - казус**

“Лойиха” МЧЖ директори ва ҳайдовчи Набиевлар меҳнат шартномасини ЎзР МКнинг 97-моддаси 1-бандига кўра бекор қилиш ҳақида келишув туздилар. Мазкур келишувда тарафлар меҳнат шартномаси бекор қилиниши сабабли “Лойиха” МЧЖ томонидан Набиевга “SAMSUNG G 5” уяли телефон ҳамда 1.000.000 сўм миқдорида пул суммасини бериш ҳақида келишдилар.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқ чиқарилгандан сўнг уч ҳафта ўтгач ҳамда меҳнат дафтарчасини олгач, Набиев туманлараро фуқаролик судига ишга тиклаш ҳақидаги даъво аризаси билан мурожаат қилди. Даъво аризасида меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги келишувни иш берувчининг тазйиқи остида имзолаганлигини, бунга сабаб қилиб унинг оғир моддий аҳволда бўлганлигини кўрсатиб, олган пул суммасини ва уяли телефонни қайтариб беришга рози эканлигини кўрсатди.

**Вазиятга амалдаги қонун ҳужжатларига асосланган ҳолда ҳуқуқий баҳо беринг.**

**Javob:**

Ushbu kazusga javob yozishdan oldin quyidagi muammolarni atroflicha o'rganib aniqlab olishimiz zarurdir.

1. Qanday hollarda mehnat shartnomasini O'zR MKning 97-moddasi 1-bandiga ko'ra bekor qilinishi mumkin?

2. Mazkur kelishuvda taraflar mehnat shartnomasi bekor qilinishi sababli "Loyiha" MCHJ tomonidan Nabievga "SAMSUNG G 5" uyali telefon hamda 1.000.000 so'm miqdorida pul summasini berish haqida kelishganliklari qonuniymi?

3. Mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi buyruq chiqarilgandan so'ng uch hafta o'tkach hamda mehnat daftarchasini olgan Nabiev tumanlararo fuqarolik sudiga ishga tiklash haqidagi da'vo arizasi bilan murojaat qila oladimi?

4. Mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi kelishuvni ish beruvchining tazyiqi ostida imzolanlanligi qanday oqibatlar keltirib chiqaradi?

Yuqoridagilardan

**Birinchi masala yuzasidan**, avvalo ba'zi atamalarga ta'rif berib o'tsak maqsadga muvofiqdir. ***Mehnat shartnomasi*** — xodim bilan ish beruvchi o'rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo'yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo'ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqidagi kelishuv. U mehnatga oid munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solishni ta'minlashda muhim o'rin egallaydi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat shartnomasining bir tarafi — ya'ni xodim sifatida ish beruvchi bilan Mehnat shartnomasi tuzgan O'zR fuqarosi, chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar bo'lishi mumkin

**Quyidagilar mehnat shartnomasi (kontrakt) tomonlari hisoblanadilar:**

1 Qomus info. Online ensiklopediya.

2 O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. –T.: TDYUI nashriyoti, 2008. 985 bet.

O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi, TDYUI.

3 Kadrlar amaliyoti jurnali. 2019 y. 21-bet.

**ish beruvchi** — korxona, shu jumladan, ularning rahbarlari nomidan korxonaning alohida tarkibiy bo‘linmalari, mulkdor ayni vaqtda ularning rahbari hisoblanadigan xususiy korxonalar, qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda o‘n sakkiz yoshga to‘lgan alohida shaxslar;

**Xodim** — o‘n olti yoshga to‘lgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarosi, shuningdek, xorijiy fuqarolar va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslar (boshqa hollarda ota-onasidan birining yoki uning o‘rnini bosuvchi shaxsning yozma roziligi bilan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan tartibda o‘n besh yoshdan).

Asosiy masalaga to‘xtaladigan bo‘lsak, ho‘sh, *qanday hollarda mehnat shartnomasini O‘zR MKning 97-moddasi 1-bandiga ko‘ra bekor qilinishi mumkin?*

Mehnat shartnomasining bekor qilinishi xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi mehnat-huquqiy munosabat barham topishiga olib keladi. “Mehnat shartnomasini bekor qilish”, “tugatish”, “ishdan bo‘shatish” tushunchalari mehnat shartnomasining bekor qilinishini anglatuvchi tushunchalardir. Mexnatshartnomasini bekor bo‘lishiga olib keladigan sabablarni uch guruxga bo‘lish mumkin.

1.Xodimning tashabbusi

2.Ish beruvchining xohishi

3.Taraflarga bog‘liq bo‘lmagansabablar

Biz ko‘rib chiqayotgan xolatlarning asosiylaridan biri 97-moddaning 1-bandida mexnat shartnomasining taraflarning kelishuviga ko‘ra bekor bo‘lishinazarda tutilgan bo‘lib, unga ko‘ra mexnat shartnomasining barcha turlari istalgan vaqtda ushbu asosga binoan bekor qilinishi mumkin.

Taraflarning kelishuvi mexnat munosabatlariga barxam berishning mustaqil asosi sifatida xodim va ish beruvchining xoxish-irodalarini ifodalovchi yuridik fakt

bo'lib, uning maqsadi xodim va ish beruvchi o'rtasida mavjud bo'lgan o'zaro huquq va majburiyatlarga barham berishdan iboratdir.

Mexnat shartnomasini bekor qilishga qaratilgan taraflarning kelishuvi shakli bunday bo'lishi mehnat qonun hujjatlarida belgilab qo'yilmagan va aniq sharoitdan kelib chiqilgan holda turlicha ifodalanishi mumkin.

Ishdan bo'shatishning bu turida hech qanday cheklovlar yo'q; agar taraflar rozi bo'lsa, ular mehnat shartnomasini bekor qilishga haqli” Xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy asoslari O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 97-moddasida belgilangan bo'lib, shu bilan birga Oliy sud Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanishi xaqida”gi qarorining 14-bandida sudlar taraflar kelishuviga ko'ra (MK 97-modda 1-bandi) mehnat shartnomalarining barcha turlari har qanday vaqtda bekor qilinishi mumkinligi ko'rsatilgan. Mehnat kodeksining 97-modda 1-bandi bo'yicha mehnat shartnomasini tugatish haqidagi kelishuvni bekor qilishga faqat xodim va ish beruvchining kelishuvi bo'yicha yo'l qo'yiladi. Ammo mehnat qonunchiligida taraflarning kelishuviga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilib bo'lmaydigan holatlar ham mavjud bo'lib, aynan qanday hollarda yuz berishi ham keltirib o'tilgan. Mehnat shartnomasi MK 97-modda 1-bandi bo'yicha bekor qilishdagi eng muhim jihatlardan biri – xodim va ish beruvchi o'rtasida mehnat munosabatlarini bekor qilish haqida kelishuvga haqiqatdan erishish.

**Shuningdek mazkur asosda taraflar belgilagan muddatda bekor bo'ladi.**

*Demak, mehnat shartnomasi xodim va ish beruvchi o'rtasida mehnat munosabatlarini bekor qilish haqida kelishuvga haqiqatdan erishilganda, qonunda bu asosga cheklovlar bo'lmagan taqdirda har qanday vaqtda O'zR MKning 97-moddasi 1-bandiga ko'ra bekor qilinishi mumkin.*

**Ikkinchi masala yuzasidan,** Mazkur kelishuvda taraflar mehnat shartnomasi bekor qilinishi sababli “Loyiha” MCHJ tomonidan Nabievga “SAMSUNG G 5”

uyali telefon hamda 1.000.000 so‘m miqdorida pul summasini berish haqida kelishganligini tahlil qilib chiqsak.

Kazusning mohiyatini yaxshi tushunib yetish uchun Mehnat shartnomasini bekor qilishda taraflarning kelishuviga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi buyruqdan namuna keltirib o‘tmoqchimiz:

## **BUYRUQ**

20\_\_ y. «\_\_» \_\_\_\_\_ -son \_\_\_\_\_ sh.

### **Mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risida**

**1. (F.I.SH.)** – kasbiy ta’lim o‘qituvchisi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi 201\_ yil “\_\_” \_\_\_\_\_ dan boshlab taraflarning kelishuviga ko‘ra bekor qilinsin.

**2. Bosh buxgalter (F.I.SH.)** ga: tegishli to‘lovlarni amalga oshirsin.

**Asos: (F.I.SH.)** ning arizasi, O‘zR MK ning 97-moddasi 1-bandi.

**Tashkilot rahbari** \_\_\_\_\_

(imzo)

(F.I.SH..)

**Buyruq bilan tanishdim** \_\_\_\_\_

(xodim imzosi)

(F.I.SH..)

Shartnomasini harakatdan to‘xtatish to‘g‘risidagi istagi muhim rol o‘ynaydi va mehnat shartnomasi istalgan vaqtda bekor qilinishi mumkin.

*Demak, yuqoridagi namuna va ma’lumotlardan tushunish mumkinki, “Loyiha” MCHJ tomonidan Nabievga “SAMSUNG G 5” uyali telefon hamda 1.000.000 so‘m miqdorida pul summasini berishini “mehnat shartnomasi bekor qilinishi sababli”, – deb ko‘rsatilgan. Buyruqqa nazar tashlaydigan bo‘lsak, bosh buxgalter xodimga tegishli to‘lovlarni amalga oshirishi nazarda tutilgan. Fikrimizcha, Nabievga “SAMSUNG G 5” uyali telefon hamda 1.000.000 so‘m miqdorida pul summasi shartnomaning bekor qilinishi munosabati bilan amalga oshirilgan to‘lov hisoblanadi.*

**Uchinchi masala yuzasidan,** mehnat daftarchasini olgan Nabiev tumanlararo fuqarolik sudiga ishga tiklash haqidagi da'vo arizasi bilan murojaat qilish asosini ko'rib chiqsak.

Mehnat shartnomasini bekor qilish bilan bog'liq nizolarni ko'rib chiqishga alohida e'tibor qaratish lozim, chunki mehnat shartnomasini bekor qilishda yo'l qo'yilgan qoidabuzarliklar og'ir ijtimoiy oqibatlarni keltirib chiqaradi, mehnat qilishga bo'lgan o'z qobiliyatlarini tasarruf etish, kasb va faoliyat turini tanlash kabi mehnat munosabatlarini tartibga solish tamoyillarining buzilishiga olib keladi. Ta'kidlash lozimki, mehnat shartnomasini bekor qilish asoslaridan qat'iy nazar, ishga tiklash to'g'risida, mehnat shartnomasini bekor qilish vaqti va asoslari ta'rifini o'zgartirish to'g'risida, majburiy progul yoki kam haq to'lanadigan ishni bajargan vaqt uchun haq to'lash to'g'risidagi mehnat nizolari bevosita tuman (shahar) sudlarida ko'rib chiqiladi (MK 269-moddasining 2-qismi).

O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi 12-sonli qarorining 14-bandiga muvofiq, "Sudlar taraflar kelishuviga ko'ra (MK 97-moddasi 1-bandi) mehnat shartnomalarining barcha turlarini va ularning har qanday vaqtda bekor qilinishi mumkinligini e'tiborga olishlari kerak"

Mehnat shartnomasini Mehnat kodeksi 97-moddasining 1-bandiga binoan bekor qilish bilan bog'liq nizolarni ko'rishda xodim bilan ish beruvchi o'rtasida haqiqatdan mehnat munosabatlarini bekor qilishga kelishuv bo'lgan-bo'lmaganini aniqlamoq zarur. Ushbu asosga ko'ra, taraflar belgilagan muddatda shartnoma bekor qilinadi.

MK 97-moddasi 1-bandi bo'yicha mehnat shartnomasini tugatish haqidagi kelishuvni bekor qilishga, shu asosga ko'ra mehnat munosabatlarini tugatish sanasini o'zgartirishga xodim va ish beruvchining kelishuvi bo'yicha yo'l qo'yiladi.

Mehnat nizolarining sudlovga tegishliligi va sudga taluqliligi, xodim va ish beruvchi o'rtasida mehnat shartnomasini tuzish, o'zgartirish hamda uni bekor

qilish bilan bog'liq munosabatlar, shuningdek, mehnat shartnomasi taraflari o'rtasida to'lov yuzasidan kelib chiqadigan nizolar kabi masalalar yoritilgan. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining 8-moddasida har bir shaxsning mehnat huquqlarini himoya qilish kafolatlanadi, bu himoya mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya qilinishini tekshiruvchi va nazorat qiluvchi organlar, shuningdek, mehnat nizolarini ko'ruvchi organlar tomonidan amalga oshiriladi deb belgilangan.

MKda mehnat nizosini ko'rish haqidagi ariza bilan sudga murojaat qilish huquqiga ega shaxslar orasidan, albatta xodim ham birinchi galda sudga murojaat qilishga haqlidir.

***Masalaning ikkinchi tomonidan yondashadigan bo'lsak, xodimning sudga murojaat qilishga huquqi bor ekan, lekin qachon? Hoxlagan vaqtda murojaat qilishi mumkinmi?***

MKning 270-moddasida sudga yoki mehnat nizolari komissiyasiga murojaat etish uchun quyidagi muddatlar belgilangan:

ishga tiklash nizolari bo'yicha — xodimga u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi buyruqning nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy;

xodim tomonidan ish beruvchiga etkazilgan moddiy zararni to'lash haqidagi nizolar bo'yicha — zarar etkazilganligi ish beruvchiga ma'lum bo'lgan kundan boshlab bir yil;

boshqa mehnat nizolari bo'yicha — xodim o'z huquqi buzilganligini bilgan yoki bilishi lozim bo'lgan kundan boshlab uch oy.

Ushbu moddada belgilangan muddatlar uzrli sabablarga ko'ra o'tkazib yuborilgan taqdirda, bu muddatlar sud yoki mehnat nizolari komissiyasi tomonidan qayta tiklanishi mumkin. Xodimning sog'lig'iga etkazilgan zararni qoplashga doir nizolar bo'yicha sudga murojaat qilish uchun muddat belgilanmaydi.

*Demak, mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi buyruq chiqarilgandan so'ng uch hafta o'tkach hamda mehnat daftarchasini olgach, Nabiev tumanlararo fuqarolik sudiga ishga tiklash haqidagi da'vo arizasi bilan murojaat qilganligini*

*e'tiborga olsak, ishga tiklash bo'yicha ayni kazusdagi vaqtda Nabiening sudga murojaat qilish muddati o'tib ketmagan, ya'ni bemalol murojaat qilishi mumkin.*

**To'rtinchi masala yuzasidan,** mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi kelishuvni ish beruvchining tazyiqi ostida imzolanlanligi qanday oqibatlar keltirib chiqarishini tahlil qilamiz.

Agar mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi kelishuv taraflar o'rtasida yozma shaklda tuzilgan bo'lsa va mehnatga oid qonun hujjatlariga zid bo'lmasa, unda u taraflar uchun yuridik ahamiyatga ega bo'lgan oqibatlarni keltirib chiqaradi. Kelishuvni alohida yozma hujjat ko'rinishida, ikkala tarafning imzosi bilan rasmiylashtirish ko'pgina tushunmovchiliklarni,

mehnati huquqi normalarini noto'g'ri talqin qilishni bartaraf etadi. MKning 97-moddasida mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida kelishuvning shakliga nisbatan talab mavjud emas, ya'ni aynan qat'iy belgilab o'tilmagan. SHunga ko'ra, xodimning mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi yozma arizasi va uning ustiga qo'yilgan ish beruvchining yozma ko'rsatmasi taraflar kelishuvga erishganliklarini bildiradi.

SHuni nazarda tutish kerakki, taraflar o'rtasida mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida kelishuv og'zaki tuzilishi mumkin emas. Bu holat shu narsa bilan bog'liqki, O'zbekiston Respublikasi MKning 74-moddasi mehnat shartnomasini yozma shaklda tuzilishini talab qiladi. Demak, taraflar kelishuvi yozma shaklda tuzilgan hujjatda keltirilgan huquq va majburiyatlarni bekor qilayotgani uchun, uni bekor qilish to'g'risidagi kelishuv ham yozma shaklda bo'lishi lozim. Xodimlar asosan mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi kelishuv ustidan shikoyat berishda eng keng tarqalgan asos sifatida hujjatga majburlov ostida qo'l qo'yganliklarini vaj qilib keltirishga harakat qilishadi. Aynan bizga berilgan ushbu kazusdagi Nabievning ham masalasi shu bilan bog'liqdir.

Ixtiyoriylikning mavjud bo'lmasligi, mehnat qonunchiligining tamoyiliga ko'ra, taraflar imzolagan hujjatning kuchini bekor qiladi.

Ishga tiklash to'g'risidagi ishlarda isbotlash predmetiga ishdan bo'shatish asoslari va har bir ishning holatini belgilovchi keng doiradagi aniq holatlar kiradi.



*Demak, Loyiha” MCHJ direktori va haydovchi Nabievlar mehnat shartnomasini qay tartibda va qanday ahvolda, ya’ni majburiy yoki ixtiyoriy bekor qilganliklarini isbotlab berishlari zarur.*

### **Umumiy xulosa**

**Birinchidan,** Loyiha” MCHJ direktori va haydovchi Nabievlar o’rtasida mehnat shartnomasi xodim va ish beruvchi o’rtasida mehnat munosabatlarini bekor qilish haqida kelishuvga haqiqatdan erishilganda, qonunda bu asosga cheklovlar bo’lmagan taqdirda har qanday vaqtda O’zR MKning 97-moddasi 1-bandiga ko’ra bekor qilinishi mumkin.

**Ikkinchidan,** “Loyiha” MCHJ tomonidan Nabievga “SAMSUNG G 5” uyali telefon hamda 1.000.000 so’m miqdorida pul summasini berilishi shartnomaning bekor qilinishi munosabati bilan amalga oshirilgan to’lov deb hisoblash mumkin, agar taraflar rozi bo’lsa.

**Uchinchidan,** Mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi buyruq chiqarilgandan so’ng uch hafta o’tkach hamda mehnat daftarchasini olgan Nabiev tumanlararo fuqarolik sudiga ishga tiklash haqidagi da’vo arizasi bilan MKning 270-moddasida hamda 8-moddasida nazarda tutilgan asoslar bo’yicha murojaat qila oladi.

**To’rtinchidan,** ixtiyoriylik av taraflar kelishuvining mavjud bo’lmasligi, mehnat qonunchiligining tamoyiliga ko’ra, taraflar imzolagan hujjatning kuchini bekor qiladi. Lekin kelishuvga bosim ostida qo’l qo’yilganligini tasdiqlovchi holatlarni isbotlash majburiyati xodimning o’ziga yuklanadi (FPKning 57-moddasi). Xodim xohishining haqqoniyligini aniqlashda, sud barcha e’tiborga molik holatlarga baho beradi.

### **Foydalanilgan adabiyotlar:**

1. O'zbekiston Respublikasining Mexnat kodeksiga sharh Yo'ldosh Tursunov  
Toshkent: "Adolat" 2018 yil
2. O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining 12-sonli qarorining  
14-bandi
3. Lex.uz