

3 - казус

“Лойиҳа” 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 “Лойиҳа” 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.

Ушбу муамоли вазиятга ҳуқуқий баҳо бериш учун унда келтирилган вазиятларга бирма-бир тўхталиб, амалдаги қонун ҳужжатлари билан таққослаб чиқамиз.

1. “Лойиҳа” 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 “Лойиҳа” МЧЖ томонидан Набиевга “SAMSUNG G 5” уяли телефон ҳамда 1.000.000 сўм миқдорида пул суммасини бериш ҳақида келишдилар бу иш келишув қонунчиликга мувофиқми?

2. 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. Қонунчиликга мувофиқ Меҳнат шартномасини бекор қилиш

ҳақидаги буйруқ чиқариш ва уни расмийлаштиришга қўйиладиган талаблар бажарилганми?

3. 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. Шартнома қандай ҳолларда ҳақиқий эмас деб топилади?

Ушбу казусга ечим топиш учун юқорида келтирилган саволларга жавоб топиш орқали ечим топиб кўрамиз.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодекси 15-моддасига мувофиқ иш берувчи меҳнатга оид муносабатларнинг субъектидир. Иш берувчилар кимлар мумкинлигини қуйидаги уч турга бўлган корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида, мулкдорнинг ўзи айтиб бериш вақтида раҳбар бўлган хусусий корхоналар, ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда. Меҳнат ҳуқуқий муносабатларда мулкчиликнинг турли хил шакллари (давлат, корхона, муассаса, ташкилотларни, хусусий корхоналар, акциядорлик жамиятлари, чет эл корхоналари ва хоказо) ҳамда ҳар хил ҳуқуқий мақомдаги (маъсулияти чекланган жамият, тўлиқ маъсулиятли жамият, унитар корхона ва бошқалар) субъектлар иштирок этадилар.

Демак, иш берувчи ҳақида гапирадиган бўлсак, меҳнат кодексининг 17-моддасига мувофиқ иш берувчининг асосий ҳуқуқлари ҳақида батавсил ёритилиб ўтилган.

“Иш берувчи” тушунчаси меҳнат бозорида иштирок этишга, одамларни ишга ёллаш ва уларга зарур шарт шароитларни яратиш лаёқатига эга шахс сифатида таърифланган. Иш берувчи тадбиркорлик субъекти, хўжалик фаолиятини юритувчи шахс сифатида кенг ҳуқуқларга эга тадбиркор муносабатларига оид тегишли қонунларда (хўжалик қонунчилиги) назарда тутилган. Иш берувчи тўғрисида “Хусусий корхоналар тўғрисида”ги,

“Тадбиркорлик эркинлигининг кафолатлари тўғрисида”ги ва бошқа конунларда, корхона низомида, корхона ички меҳнат тартиб қоидаларида ва бошқа меъёрий ҳужжатларда ҳам мустаҳкамланган. Иш берувчининг ҳуқуқлари конун билан кафолатланади ва ҳимоя қилинади. Яъна ушбу модданинг муҳимлик жойи шундаки, иш берувчи конун ҳужжатларига мувофиқ якка тартибдаги меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш ҳуқуқига эгадир. Бундан билишимиз мумкинки, корхона раҳбари корхона мулкдори унга берган ваколатлар доирасида ходимлар билан меҳнат шартномалари тузади.

Меҳнат шартномасини ҳодим ва иш берувчи ўратсидаги келишув асосида бекор қилиш меҳнат кодексининг 97 моддаси 1 бандида кўрсатиб ўтилган тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш мумкинлиги тўғрисида кўрсатиб ўтилганлиги учун асоли деб ҳисоблаймиз. Юқоридаги вазиятга кўра иш берувчи томонидан ҳодимга қўл телефони ва 1 млн сўм пул бериши тўғрисидаги келишув амалдаги қонунчиликга зид емас. Иш берувчи ва ҳодим ўртасида тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинганда иш берувчи томонидан буйруқ ёки (фармойиш) чиқариб ҳодимга таништириб ва ҳодимда танишганлиги тўғрисида тилхат олиш керак. Республикамиздаги амалиётга кўра меҳнат шартномасини бекор қилинганда иш берувчи томонидан буйруқ ёки (фармойиш) чиқарилиб ҳодимга “танишдим ёки бир нусхасини олдим” каби сўзлар билан буйруқнинг орқа ёки пастки қисмига ушбу сўзлар киритилади ва ҳодимга имзо қўйдириб олинади. Казусимиздаги вазиятда буйруқ билан танишганлиги ёки танишмаганлиги бизга қоронғу бўлганлиги учун мен ҳодим ишдан бўшатирилганлиги тўғрисидаги буйруқ билан танишмаган деб ҳисоблайман. Иккинчи саволимизнинг 2 қисмига этибор қаратадиган бўлсак меҳнат дафтарчаси иш берувчи томонидан юритилиб ҳодимнинг меҳнат стажларини тасдиқловчи асосий ҳужжат ҳисобланади. Казусимизда иш берувчи томонидан меҳнат шартномаси бекор қилинганданг сўнг ҳодимнинг меҳнат дафтарчасини уч ҳафта ўтгач берилганлиги амалдаги конун ости ҳужжатларига мутлоқо нотўғри деб ҳисоблайман. Бизнинг

конунчилигимизга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинган кун буйруқ ёки (фармойиш) чиқариб, белгиланган тартибда расмийлаштириб меҳнат дафтарчасига буйруқ ёки (фармойиш) рақами ва санаси ходимнинг ушбу корхона ёки ташкилотда ишлаган даври иш берувчи корхона раҳбари ёки ваколат берилган шахс томонидан имзоланади ва ходимлар бўлими томонидан меҳнат дафтарчасига ёзилади. Ходим ўз ҳуқуқларини бузулганда ўзи, ходимларнинг вакиллик органи, маҳаллий меҳнат органи ва суд орқали ҳимояланиш ҳуқуқига эга. Бундан келиб чиқиб казусимиздаги ходим Набиев туманлараро фуқаролик судига ишга тиклаш ҳақидаги даъво аризаси билан мурожаат қилиши оқилона қарор деб ҳисоблаймиз чунки ходимларнинг вакиллик органи, маҳаллий меҳнат органи томонидан ходимнинг ҳуқуқлари тиклаш имкониятини камроқ деб ҳисоблайман. Меҳнат кодексининг 111 моддасига асосан меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилнганда ходим ўз ҳуқуқларини суд орқали ҳимоя қилиниши мумкинлиги яни ҳуқуқи борлигини англатади.

Юқоридаги казусимиздаги вазият бир мунча мураккаблиги сабабли мен ушбу вазиятга ҳуқуқий баҳо бериш учун Фуқаролик кодексининг 123 моддасига мурожат қилдим. Фуқаролик кодекси бу вазиятга қуйдагича баҳо беради агар битим фуқаро оғир ҳолат юз бериши туфайли ўзи учун ўта ноқулай шартлар билан тузишга мажбур бўлган, иккинчи тараф эса бундан фойдаланиб қолган вазиятда жабрланувчининг аризасига биноан бу шартномани ҳақиқий эмас деб топиши мумкинлиги кўрсатилган. Шундан келиб чиқиб ходимнинг аризасини суд томонидан қаноатлантирилиши мумкин деб ҳисоблаймиз, бунинг иккинчи сабаби ходим томонидан иш берувчидан олган “SAMSUNG G 5” мобил телефони ва 1 млн сўм миқдордаги пулни иш берувчига қайтаришини такидламоқда. Агарда ходим мобил телефонга зиён етказганда ёки телефонни асл ҳолича қайтариш имконини йўқотганда иш берувчига ушбу телефонни бозор нарҳидаги қийматида пул кўринишида қайтариши лозим бўлади.

Юқоридаги вазиятда ҳодим томонидан унга етказилган зарарни иш берувчидан ўндириш масаласи кўрилади. Бунда ҳодим судга ўзига етказилган зарарни яни мажбурий прогул, компенцатция ва маънавий зарарни қоплашни сўраб мурожат қилишга ҳақли. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 12-моддасига кўра, маънавий зарар учун тўланадиган компенсациянинг миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатига берилган баҳони ҳисобга олиб, суд томонидан белгиланади, лекин бу миқдор ҳодимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас. Ҳодимга етказилган маънавий зарар шу миқдорда қопланади. Агарда ҳодим ўзи ишлаётган корхона ёки ташкилотда ишлашни хоҳламаса суддан уч ойлик иш ҳақини сўраб илтимос қилиши мумкинлигини такидламоқчиман бундай вазиятлар амалиётда кўплаб учраб туради. Кўпчилик ҳодимлар ишга тиклаш ҳаққидаги ариза билан судга мурожаат қилавермайди сабабини ўргансангиз ўз ҳуқуқларини билмаслиги ёки суддан кейин иш берувчи қолаверса жамоа билан келишиб ишлашдан қийналишини сабаб қилиб кўрсатадилар.

Хулоса қилиб айтадиган бўлсак ҳодим ва иш берувчиларимизнинг ҳуқуқий билим даражасини оширишимиз керак.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси
2. Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида Йўриқнома
3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар
4. Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси

www.lex.uz

www.norma.uz