

## Mehnat modulidan oraliq nazorat savollariga javoblar

### 3- kasus

“Loyiha” MCHJ direktori va haydovchisi Nabiyevar mehnat shartnomasini O‘zR ning MKning 97-moddasi 1-bandiga ko‘ra bekor qilish haqida kelishuv tuzdilar. Mazkur kelishuvda taraflar mehnat shartnomasi bekor qilinishi sababli “Loyiha”MCHJ tomonidan Nabiyevara “Samsung G 5”uyalitelefon hamda 1000000 so‘m miqdorida pul summasi berish haqida kelishdilar.

Mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi buyruq chiqarilganidan so‘ng uch hafta o‘tgach hamda mehnat daftarchasini olgach, Nabiyevar tumanlararo fuqarolik sudiga ishga tiklash haqida arizasi bilan murojaat qildi. Da‘vo arizasida mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi kelishuvni ish beruvchining tazyiqi ostida imzolaganligini, bunga sabab qilib uning og‘ir moddiy ahvolda bo‘lganligini ko‘rsatib,olgan summasini va uyali telefonni qaytarib berishga rozi ekanligini ko‘rsatdi.

Vaziyatga amaldagi qonun hujjatlariga asoslangan holda huquqiy baho bering.

### J A V O B:

Ushbu kazusgadi vaziyatga quyidagicha izoh berib o‘tmoqchiman. Avvalo kazusdagi muammoga e‘tibor qarataylik;

Birinchidan: Mehnat Kodeksining 97- moddasi 1-bandi bizga nima deydi?

Ikkinchidan: Taraflarning kelishuviga ko‘ra mhnat shartnomasini bekor qilinganidan, qancha muddatda qaytarib olish mumkin?

Uchunchidan: Xodimga qanday yechim bor?

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi bu-mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi va butun mamlakat hududida amal qiladigan mehnat muammolariga asosiy yechim bo‘la oladigan yuridik hujjatdir. Mehnat shartnomasi esa –xodim bilan ish beruvchi o‘rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo‘yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo‘ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek,mehnat to‘grisidagi qonunlar va

boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqidagi kelishuvdir. U mehnatga oid munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solishda muhim o'rin egallaydi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksda mehnat shartnomasining bir tarafi-ya'ni xodim sifatida ish beruvchi bilan mehnat shartnimasini tuzilgan O'zbekiston Respublikasi fuqarosi, chet el fuqarolari va fuqaroligi yo'q shaxslar bo'lishi mumkin. Mehnat shartnomasining ikkinchi tarafi ish beruvchi quyidagilar bo'lishi mumkin: korxonalar, tashkilotlar, shu jumladan ularning alohida tashkiliy o'z rahbarlari timsolida mulkdorning o'zi ayni paytda bir vaqtda rahbar bo'lgan xususiy korxonalar; 18 yoshga to'lgan fuqarolar faqat shaxsiy ehtiyojlari uchun boshqa shaxslarning mehnatidan foydalanishi (masalan; uy xizmatchisi, enaga, shafyor, mashinkachi) mumkin. Mehnat shartnomasi taraflarning huquq va majburiyatlarini belgilovchi shartlari mehnat shartnomasining mazmuni hisoblanadi. Mehnat shartnomasining ayrim shartlari bevosita qonun hujjatlarida nazarda tutiladi (masalan; mehnat ta'tilining eng kam muddati, barcha xodimlar uchun eng ko'p ish vaqti, intizomiy jazo turlari va ularning qo'llanishi va boshqalar). Ishlab chiqariladigan mehnat shartnomasi shartlari zarur va qo'shimcha shartlarga bo'linadi. Zarur shartlar (masalan ish joyi, mehnat vazifasi, mehnat haqi va boshqalar) taraflarsiz tuzilishi mumkin bo'lmagan shartlardir. Majburiy bo'lmasa ham taraflarning xohishiga ko'ra, kiritilishi mumkin bo'lgan shartlar hisoblanadi (masalan, ishga qabul qilishda sinov belgilash, kasb (lavozim)larni qo'shib olib bo'rish to'grisida, to'liqsiz ish vaqtini belgilash va boshqalar). Mehnat shartnomasini tuzish paytida xodimlarga qonun va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan mehnat huquqlari va kafolatlari darajasi pasaytirilishi mumkin emas.

Ishdan bo'shatish nima? Ishdan bo'shatish – mehnat shartnomasining mehnat qonunchiligiga ko'rsatilgan asoslar bo'yicha bekor bo'lishi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 97-moddasi; Mehnat shartnomasining bekor qilish asoslari.

Mehnati shartnomasi quyidagi asoslarga ko'ra bekor qilinishi mumkin

## **97-modda. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari**

Mehnat shartnomasi quyidagi sabablarga ko'ra bekor qilinishi mumkin:

- 1) taraflarning kelishuviga ko'ra. Ushbu asosga binoan mehnat shartnomasining barcha turlari istalgan vaqtda bekor qilinishi mumkin;
- 2) taraflardan birining tashabbusi bilan;
- 3) muddatning tugashi bilan;
- 4) taraflarning ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra;
- 5) mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslarga ko'ra. Mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish to'g'risidagi shart mehnat shartnomasida bu shartnoma ish beruvchi tomonidan korxona rahbari, uning o'rin bo'sarlari, bosh bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo'lmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuzilganda, shuningdek qonunda yo'l qo'yiladigan boshqa hollarda ham nazarda tutilishi mumkin.
- 6) yangi muddatga saylanmaganligi (tanlov bo'yicha o'tmaganligi) yoxud saylanishda (tanlov) qatnashishni rad etganligi munosabati bilan.

Kazusdagi vaziyat bo'yicha Nabiyeu bilan taraflarning kelishuviga ko'ra mehnat shartnomasi bekor qilingan. Bunday

14. 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 MK 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.

15. Xodim tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi nizolarni ko'rishda sudlar, xodim o'z tashabbusi bilan nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini hamda muddatli mehnat shartnomasini tugashidan ikki hafta oldin yozma ravishda ogohlantirib (MK **99-moddasi**), bekor qilishga haqli ekanligini e'tiborga olishlari lozim.

Mehnat shartnomasini bekor qilishga xodim shu korxonadagi ishni haqiqatda tashlab ketish istagini bildirgan yozma arizasiga binoan yo'l qo'yiladi.

Sudlar da'vogarining mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizani ish beruvchining qistovi natijasida berganligi to'g'risidagi vajrlarini sinchkovlik bilan tekshirmoqlari lozim.

Mehnat shartnomasi xodimning tashabbusiga ko'ra ikki haftalik ogohlantirish muddati tugagunga qadar ham ish beruvchi bilan xodimning kelishuviga ko'ra bekor qilinishi mumkin. Qonunda belgilangan yoki taraflar kelishuviga ko'ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati o'tmasdan xodimning rozilgisiz mehnat munosabatlarini bekor qilish ushbu mehnat shartnomasini tugatishni g'ayriqonuniy deb topishga va xodimning avvalgi ishiga tiklash haqidagi talabini qanoatlantirishga asos bo'ladi. Xodimning ogohlantirish muddati o'tmasdan o'zboshimchalik bilan ishni tashlashi u tomonidan mehnat majburiyatlarini buzish deb baholanadi. Arizani berish sanasi uni ish beruvchiga (korxona boshlig'ga, uning muoviniga, qabulxona kotibiga, kadrlar bo'limiga, devonxonaga va boshqalar) topshirgan kun hisoblanadi, ogohlantirish muddati esa keying kundan boshlanadi. Ogohlantirish muddatiga kalendar bo'yicha barcha kunlar kiradi. Ogohlantirish muddatining tugashi dam olish yoki bayram (ish kuni bo'lmagan kunga) to'g'ri kelsa, ish kuni va shartnomaning bekor bo'lish kuni dam olishdan yoki bayramdan so'nggi birinchi kun hisoblanadi.

Xodim tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilish haqida berilgan ariza tegishli holatlar mavjud bo'lgan holda ish beruvchini ogohlantirish muddati o'tmasdan belgilangan

tartibga rioya qilgan holda umumiy asoslarda mehnat shartnomasini bekor qilish huquqidan mahrum qilmaydi.<sup>1</sup>

Xuddi shu qarorning 17- bandiga e'tiborimizni qaratsak;

Mehnat shartnomasi xodimning tashabbusiga ko'ra ikki haftalik ogohlantirish muddati tugagunga qadar ham ish beruvchi bilan xodimning kelishuviga ko'ra bekor qilinishi mumkin. Qonunda belgilangan yoki taraflar kelishuviga ko'ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati o'tmasdan xodimning roziligisiz mehnat munosabatlarini bekor qilish ushbu mehnat shartnomasini tugatishni g'ayriqonuniy deb topishga va xodimning avvalgi ishiga tiklash haqidagi talabini qanoatlantirishga asos bo'ladi. Xodimning ogohlantirish muddati o'tmasdan o'zboshimchalik bilan ishni tashlashi u tomonidan mehnat majburiyatlarini buzish deb baholanadi.

Arizani berish sanasi uni ish beruvchiga (korxona boshlig'iga, uning muoviniga, qabulxona kotibiga, kadrlar bo'limiga, devonxonaga va b.) topshirgan kun hisoblanadi, ogohlantirish muddati esa keyingi kundan boshlanadi. Ogohlantirish muddatiga kalendar bo'yicha barcha kunlar kiradi. Ogohlantirish muddatining tugashi dam olish yoki bayram (ish kuni bo'lmagan kunga) kuniga to'g'ri kelsa, oxirgi ish kuni va shartnomaning bekor bo'lish kuni bo'lib dam olishdan yoki bayramdan so'nggi birinchi kun hisoblanadi.

Mehnat shartnomasi xodimning tashabbusiga ko'ra ikki haftalik ogohlantirish muddati tugagunga qadar ham ish beruvchi bilan xodimning kelishuviga ko'ra bekor qilinishi mumkin.

Ogohlantirish muddati davomida mehnatga oid munosabatlar xodimning aybli xatti-harakatlar sodir etganligi munosabati bilan bekor qilish to'g'risidagi ogaohlantirishni istisno etganda, xodimga boshqa ish qidirish uchun haftada kamida bir kun shu vaqt uchun ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqi beriladi. Xodimni ogohlantirish muddadiga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik davri, shuningdek uning davlat yoki jamoat vazifalarini bajargan vaqti qo'shilmaydi, Mehnat shartnoma larning korxona tugatilganligi natijasida bekor qilinishi bundan mustasno. Shu o'rinda, mehnat shartnomasini taraflar

---

<sup>1</sup> O'zbekiston Respublikasi Oliy sudining 12- sonli plenum qarori

kelishuviga ko'ra bekor qilib bo'lmaydigan uchta holat haqida qanday huquqiy mavjudligi haqida ham to'talib o'tsak. Qanday hollarda mehnat shartnomasini taraflar kelishuviga ko'ra bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi.

Mehnat haqidagi qonunchilikda mehnat shartnomasini taraflar kelishuviga ko'ra, shu jumladan, xodimning tashabbusi bilan bekor qilish uchun cheklovlar belgilangan:

1- holat: Iqtisodiyot vazirligi, Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi, Ta'lim vazirligi, Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining 07.07.2005y. 58-son, 154-1-son, 19-son va 02./2658-son "Kadrlarni davlat grantlari asosida maqsadli tayyorlash tartibi to'g'risida Nizomni tasdiqlash haqida"gi qarorida nazarda tutilgan.

Ushbu qarorning 23-bandida, bitiruvchi uch yil majburiy ishlagandan so'ng shu ish beruvchida ishni davom ettirish masalasi ish beruvchi va xodimning o'zaro kelishuviga muvofiq mehnat qonunchiligi asosida hal etilishi belgilangan. Agar bitiruvchi uch yil majburiy ishlash muddati tugamaguncha biriruvchi bilan mehnat shartnomasini taraflarning kelishuviga bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi.

2- holat: Ichki ishlar vazirining 27.07.2017y. 157-sonli "Muayyan huquqdan mahrum qilish, axloq tuzatish hamda shartli hukm qilingan shaxslar ustidan nazoratni amalga oshirish tartibi to'g'risidagi yo'riqnomani (keying o'rinlarda –Yo'riqnoma) tasdiqlash haqida buyrug'ida nazarda tutilgan.

Yo'riqnomaning 23-moddasida jazolarni ijro etish inspeksiyasi belgilaydigan joylarda jazoni o'tash muddati mobaynida jazolarni ijro etish inspeksiyasining yozma ruxsatisiz mehnat shartnomasini bekor qilish taqiqlangan. Demak, mahkum bilan mehnat shartnomasini MK 97-moddasi 1- bandi asosida taraflarning kelishuviga ko'ra bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi.

holat: Mehnat qonunchiligi muqobil xizmatni o'tayotgan fuqarolarga ham tadbiq etiladi.

Muqobil xizmatni tashkilot va O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining uni o'tash tartibi to'g'risida nizomda – (keying o'rinlarda-Nizom,Vazirlar Mahkamasining 11.03. 2003y.128-sonli qarori bilan tasdiqlangan) muqobil xizmatni o'tayotgan fuqaro uni

belgilangan joyda o'tashi, qonun hujjatlarida nazarda tutilgan talablarga, ish joyida amal qiladigan ichki mehnat tartibi qoidalariga, shuningdek mehnat shartnomasi (kontrakti) shartlariga rioya etishi shartligi belgilangan.

Muqobil xizmat xizmatchilari ning korxonalar , tashkilotlar va muassasalarda mehnat shartnomasi (kontrakti) tuzmasdan mehnat faoliyati bilan shug'ullanishi ta'qiqlanadi. (Nizomning 13-bandi)

Muqobil xizmat xizmatchilarini bo'shatish "Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida"gi 12.12.2002y.436-II-son Qonunga muvofiq, Vazirlar Mahkamasining qarori asosida amalga oshiriladi .(Nizomning 18-bandi)<sup>2</sup>

Kazusdagi vaziyatdan kelib chiqib, Nabiyeu bilan bog'liq bunday cheklovlar yo'qligi ko'rinib turibdi.

## **X U L O S A**

Kazusdagi vaziyatga ko'ra, ish beruvchi Nabiyeuving og'ir moddiy ahvolidan foydalangan holda kelishuv tuzishga erishgan. O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 123-moddasining 1 va 2-qismiga ko'ra, quyidagicha keltirilgan:

Aldash, zo'rlik, qo'rqitish, bir taraf vakilining ikkinchi taraf bilan yomon niyatda kelishishi ta'sirida tuzilgan bitim, shuningdek fuqaro og'ir holatlar yuz berishi tufayli o'zi uchun o'ta noqulay shartlar bilan tuzishga majbur bo'lgan, ikkinchi taraf esa bundan foydalanib qolgan bitim (asoratli bitim) jabrlanuvchining da'vosi bo'yicha sud tomonidan haqiqiy emas deb topilishi mumkin.

Agar bitim yuqorida ko'rsatilgan asoslardan biriga ko'ra haqiqiy emas deb topilsa, ikkinchi taraf jabrlanuvchiga uning bitim bo'yicha bajargan hamma narsasini qaytarib berishi kerak, olingan narsani asl holida qaytarib berishi kerak, olingan narsani asl holida qaytarishning iloji bo'lmaganida esa-uning qiymatini pul bilan to'lashi kerak. Shu moddaga ko'ra , "Nabiyeuving og'ir holatda"gi vaziyatidan foydalangan ish beruvchi u bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga uringan. Ish beruvchi tomonidan sodir etilgan yana bir xatti –harakat bu-mehnat daftarchasini nabiyeuga buyruq chiqqanidan uch hafta o'tib berganligidir. Bu ham aslida xato. Ish beruvchi Nabiyeuga taklif qilgan moddiy qiymatlikka ega ashyo va 1000000 so'm pul berganligi ish

---

<sup>2</sup> "Kadrlar amaliyoti"jurnali 10-son.10.2019 yil

beruvchini oqlaydigan vaj emas. Bu vaziyatda Nabiyeu suga da'vo arizasi kiritishga haqli.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi.
2. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudining plenumining 12-sonli qarori.
3. O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksi.
4. Kadrlar amaliyoti"jurnalining 2019.10.10-soni
5. Lex.uz.