

3-kazus

Loyiha” MCHJ direktori va haydovchi Nabievlar mehnat shartnomasini O‘zR MKning 97-moddasi 1-bandiga ko‘ra bekor qilish haqida kelishuv tuzdilar. Mazkur kelishuvda taraflar mehnat shartnomasi bekor qilinishi sababli “Loyiha” MCHJtomonidan Nabievga “SAMSUNG G 5” uyali telefon hamda 1.000.000 so‘m miqdorida pul summasini berish haqida kelishdilar.

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 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 pul summasini va uyali telefonni qaytarib berishga rozi ekanligini ko‘rsatdi.

Vaziyatga amaldagi qonun hujjatlariga asoslangan holda huquqiy baho bering.

Javob:

Yuqoridagi vaziyatga to‘xtaladigan bo‘lsak har bir xodim lavozimidan qa’tiy nazar qonun oldida teng ekanligi ta’kidlab o‘tilgan. Xususan, mehnat kodeksining 6-moddasida shunday deyilgan: “Barcha fuqarolar mehnat huquqlariga ega bo‘lish va ulardan foydalanishda teng imkoniyatlarga egadir. Jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqeyi, dinga bo‘lgan munosabati, e’tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik qobiliyatlariga va ular mehnatining natijalariga aloqador bo‘lmagan boshqa jihatlariga qarab mehnatga oid munosabatlar sohasida har qanday cheklashlarga yoki imtiyozlar belgilashga yo‘l qo‘yilmaydi va bular kamsitish deb hisoblanadi.”¹

Mehnat shartnomasini bekor qilishning tashabbuskori xodimning o‘zi yoki ish beruvchi bo‘lishi mumkin, har qanday holatda ham xohish bildirish kelishilgan bo‘lishi lozim. Taraflarning kelishuviga binoan mehnat shartnomasini bekor qilish

¹ O‘zR MKning 6-moddasi 1- qismi

uchun bir tarafning emas, balki ikkala tarafning xohishi lozim. Mehnat munosabatlari o‘zaro kelishuv asosida bekor qilinadi va shu yo‘sinda taraflar manfaatining muvozanati ta‘minlanadi.

Yuqoridagi kasuzning asosiy muamolarini aniqlab oladigan bo‘lsak, bu yerda quydagi muamolarni keltirib o‘tishimiz mumkin:

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” MCHJtomonidan Nabievga “SAMSUNG G 5” uyali telefon hamda 1.000.000 so‘m miqdorida pul summasini berish haqida kelishdilar to‘g‘rimi?

3)Mehnati 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)Mehnati shartnomasini bekor qilish haqidagi kelishuvni ish beruvchining tazyiqi ostida imzolanlanligi qanday oqibatlar keltirib chiqaradi?

Endi bevosita kazusni tahlilini boshlaydigan bo‘lsak, haydovchi Nabiyev ishdan kelishuv asosida bo‘shatildi deyilgan

Birinchi muamoli vaziyatga to‘xtaladigan bo‘lsak, avvalo ba‘zi atamalarga ta‘rif berib o‘tsak maqsadga muvofiqdir. *Mehnati shartnomasi* — xodim bilan ish beruvchi o‘rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo‘yicha ishni ichki mehnati tartibiga bo‘ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek, mehnati 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 Mehnati shartnomasining bir tarafi — ya‘ni shartnomasi tuzgan O‘zR fuqarosi, chet el fuqarolari va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslar bo‘lishi mumkin.²xodim sifatida ish beruvchi bilan Mehnati Quyidagilar mehnati

² Qomus info. Online ensiklopediya.

shartnomasi (kontrakt) tomonlari hisoblanadilar: **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 to‘rt va 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 tushunchalardir³. 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 qaqida”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

³ O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. –T.: TDYUI nashriyoti, 2008. 985 bet.
O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi, TDYUI

tarafklar belgilangan muddatda bekor qilinadi. 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. Yuqoridagi ushbu vaziyat asosli tugatilgan deyishdan oldin qolgan vaziyatlarga ham baho berib o'tishimiz lozim bo'ladi.

Ikkinchi muhokamali vaziyatga, ya'ni, kelishuvda tarafklar 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.

Avvalo, Mehnat shartnomasini bekor qilishda tarafklarning kelishuviga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi buyruqdan namuna keltirib o'tmoqchimiz:

B U Y R U Q

20__ y. «__» _____ -son _____ sh.

Mehnati shartnomasini bekor qilish to'g'risida

1. (F.I.SH.) – kasbiy ta'lim o'qituvchisi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi 20__ yil “__” _____ dan boshlab tarafklarning 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.)

Ushbu holatda har ikki tarafning (ish beruvchi va xodim) mehnat 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 "mehnati shartnomasi bekor qilinishi

sababli”, – deb ko‘rsatilgan. Buyruqqa nazar tashlaydigan bo‘lsak, bosh buxgalter xodimga tegishli to‘lovlarni amalga oshirishi nazarda tutilgan. Yuqoridagi vaziyatda, 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 deb ko‘rsatilgan bo‘lishi mumkin.

Uchinchi vaziyat 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, “mehnati 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”⁴. 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”⁵.

Mehnati 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

⁴ O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 269-moddasining 2-qismi

⁵ O‘zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi 12-sonli qarori

tugatish sanasini o'zgartirishga xodim va ish beruvchining kelishuvi bo'yicha yo'l qo'yiladi. Mehnat nizolarining sudlovga tegishliligi va sudga taalluqliligi, 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. Shuningdek, "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"⁶ deb mehnat kodeksida 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? xohlagan vaqtda murojaat qilishi mumkinmi?

Xususan, 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”⁷.

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.

⁶ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 8-moddasi

⁷ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 270-moddasi

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 ekan.

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, mehnat 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. "Arizaning matni; xodimning mehnat shartnomasini bekor qilishga qadar bo'lgan mehnat munosabatlarini bekor qilish istagiga oid dalillar; mehnat shartnomasini

bekor qilishning sabablari; mehnat shartnomasini bekor qilishning oqibatlari, shu jumladan, xodim va uni oilasining moddiy ta'minlanganligi kabi holatlar batafsil tahlil qilinishi lozim. Agar xodim unga bosim o'tkazilganligini isbotlay olmasa, mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida kelishuv kuchda qolishi lozim, chunki, majburlash va xohish bildirishning mavjud emasligiga oid dalillar bo'lmagan holda buyruqni g'ayriqonuniy deb topish mumkin emas. Agar xodim kelishuvni imzolashga majburlashganligini isbotlay olsa, sud kelishuvni g'ayriqonuniy deb topadi, bu kelishuv huquqiy oqibatlar keltirib chiqarmaydi va xodim ishga tiklanishi lozim bo'ladi"⁸. Ishga tiklash to'g'risidagi ishlarda isbotlash predmetiga ishdan bo'shatish asoslari va har bir ishning holatini belgilovchi keng doiradagi aniq holatlar kiradi. Ishga tiklash to'g'risida ishlarni ko'rib chiqishda barcha turdagi isbotlash vositalaridan foydalanish mumkin, biroq yozma dalillar, taraflar va uchinchi shaxslarning tushuntirishlari, guvohlarning ko'rsatmalaridan ko'proq foydalaniladi; ishning muayyan holatlari va ishdan bo'shatish asoslariga qarab ashyoviy dalillar, ekspertlarning xulosasi, har bir taraf o'zining talablari va e'tirozlariga asos qilib ko'rsatgan holatlarni isbotlashi shart.

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

Yuqoridagi vaziyatga xulosa qiladigan bo'lsak:

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,

⁸ O'zbekistonning mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari: amaliy qo'llanma M.Gasanov, Y.Sokolov— Toshkent : 1999 338-bet.

agar taraflar rozi bo'lsa.

Uchinchi**dan**, 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'rtinchi**dan**, 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 hujjatlarni keltirib yoki isbotlab bersa, xodim qaytadan o'z ish o'rniga ishga tiklanadi Xodim xohishining haqqoniyligini aniqlashda, sud barcha e'tiborga molik holatlarga baho beradi.

Foydalangan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar
2. O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi 12-sonli qarori
3. O'zbekistonning mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari: amaliy qo'llanma
M.Gasanov, Y.Sokolov— Toshkent : 1999 338-bet.
4. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi
5. Qomus info. Online ensiklopediya.
- 6.Lex.uz materiallari.