**Toshkent davlat yuridik universiteti**

**Mehnat huquqi kafedrasi katta o‘qituvchisi**

**Karimjonov Muhammadamin**

**Qisqarishga tushgan xodimlar uchun layfhaklar!**

**Savol:** Assalomu alaykum. Menga qisqarishga tushganligim uchun oktabrdan ogohlantirish xati berildi. Ish beruvchi hozircha o’z xohishingizga ko’ra bo’shashga ariza yozib turing, keyin yana qayta ishga olaman deb va’da bermoqda. Shunda menga 2 oylik kompensatsiya va boshqa pullar qanday tartibda to'lanadi? Oldindan rahmat.

**Javob:**

Diqqat! Ish beruvchining aldoviga va yolg’on va’dalariga uchmang! Ariza yozmang! Quyidagi layfhaklarni diqqat bilan o’qing!

Agar ariza yozib, o’z xohishingiz bilan ya’ni MK 160-moddasi bilan bo’shasangiz, Sizga ogohlantirish muddatining davomiyligiga muvofiq keladigan **pulli kompensatsiya** ham (MK 165-modda), **ishdan bo’shatish nafaqasi** ham   
(MK 173-modda), mehnat shartnomasi bekor qilinganidan keyin **2-3-oylar uchun avvalgi ish joyingizdan o‘rtacha oylik ish haqi** ham (MK 100-modda) ***to’lab berilmaydi.***

Amaliyotda ayrim noinsof ish beruvchilar qisqarishga tushgan yoki malakasi yetarli bo’lmagan xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda, men Sizning keyingi karyerangizni o’ylayabman, yaxshilik qilyapman deb aldab yoki qistov yo’li bilan xodimning arizasini olishadi. Bu yerda ish beruvchining asl maqsadi xodimga ***kafolatli to’lovlarni to’lamaslikdir***. Shuning uchun ish beruvchining aldovi va yolg’on va’dalariga uchmang! Qisqarishga tushgan bo’lsangiz, ariza yozmang, mehnat shartnomasini belgilangan tartibda MK 161-moddasi 2-qismi 2-bandi bilan bekor qilishni so’rang!

**Demak, qisqarishga tushgan xodimni qonuniy bo’shatish aslida qanday bo’lishi kerak, bo’shatilgan xodimlarga qanday kafolatlar berilishi kerak?**

Avvalo, MK 161-moddasi 2-qismining 2-bandi bo‘yicha mehnat shartnomasining bekor qilinishi, texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlarning ishlar hajmining qisqarishi bilan bog‘liq bo‘lishi kerak. Qayd etilgan ushbu sabablar mavjud bo‘lgandagina sud haqiqatda xodimlar soni (shtati) yoki ishlar hajmining o‘zgarishi sodir bo‘lgan deb topadi. Bunda shuni hisobga olish lozimki, agar faqat texnologiyadagi, mehnatni va ishlab chiqarishni tashkil etishdagi o‘zgarishlar, ish hajmining qisqarishi, obyektiv sabablarga ko‘ra xodim tomonidan mehnat shartnomasida belgilangan avvalgi ishni bajarishni davom ettirishga to‘sqinlik qilsagina, bunday asoslarda mehnat shartnomasining bekor qilinishi asosli deb topilishi mumkin.

MK 165-moddasiga ko'ra, ish beruvchi qisqarishga tushgan xodimni **kamida 2 oy oldin** (MK 6-bo‘limida ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan alohida ogohlantirish muddatlari belgilangan hollar mustasno, masalan, MK 494-moddasiga ko’ra, mavsumiy xodim qisqarishga tushsa *kamida 7 kalendar kun* oldin ogohlantiriladi) yozma shaklda (imzo qo‘ydirib) ogohlantirishi shart. Xodimga boshqa ish qidirish uchun haftada **kamida 1** kun shu vaqt uchun ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqi beriladi.

Qisqarish kelganda ishda qoldirishga doir imtiyozli huquq malakasi va mehnat unumdorligi yuqoriroq bo‘lgan xodimlarga beriladi hamda MK 167-moddasiga muvofiq tartibga solinadi.

Shuningdek, MK 144-moddasiga ko'ra, qisqarishga tushgan xodimga ish beruvchi xodimga uning mutaxassisligi va malakasiga muvofiq keladigan boshqa ishga o‘tkazishni, bunday ish bo‘lmagan taqdirda esa ish beruvchida mavjud bo‘lgan **boshqa ishni taklif etishi shart.**

Aytaylik tashkilotda boshqa ish yo’q yoki xodim boshqa ishni rad qildi. Bu holatda ish beruvchi MK 165-moddasiga ko’ra, ogohlantirish muddatini uning davomiyligiga muvofiq keladigan pulli kompensatsiya bilan almashtirishga haqlidir. Demak, **“haqlidir”** soʼziga eʼtibor bering! Yaʼni ogohlantirish muddatini pulli kompensatsiya bilan almashtirish ish beruvchining huquqi ekan. **Bunda xodim bilan kelishish shart emas.** Eski Mehnat kodeksining 102-moddasiga koʼra, oldin bu holatda xodim bilan kelishilar **edi.** Koʼpchilik eski kodeksning mana shu talabiga chalgʼimoqda. Demak, yangi kodeksning 165-moddasiga koʼra, ish beruvchi istasa kamida 2 oy kutadi, istasa ogohlantirish muddatini mutanosib pulli kompensatsiya bilan alishtirib, shartnomani bekor qiladi.

**Diqqat!** Mehnat shartnomasini bekor qilishdan avval, agar jamoa kelishuvida yoki jamoa shartnomasida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish uchun kasaba uyushmasi qo‘mitasining oldindan roziligini olish nazarda tutilgan bo‘lsa, MK 164-moddasida belgilangan tartibda **kasaba uyushmasi qo‘mitasi roziligini olish ham zarur!**

Bundan tashqari, xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida, ta’tilda bo’lgan paytida, shuningdek, MK 163-moddasida nazarda tutilgan boshqa holatlarda mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish taqiqlanadi. MK 165-moddasi oxirgi qismiga ko’ra, xodimni ogohlantirish muddatiga xodimning **vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrlari, shuningdek uning davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajargan vaqti** (MK 282-moddasiga qarang) kiritilmaydi, bundan mehnatga oid munosabatlarning tashkilot (uning alohida bo‘linmasi) tugatilganligi munosabati bilan tugatilishi mustasno.

Shuningdek, MK 408-409-moddalariga ko’ra, **homilador ayollar**, shuningdek, **3 yoshgacha bolasi bor ayol yoxud 3 yoshgacha bo‘lgan bolani yolg‘iz tarbiyalayotgan ota (vasiy)** ***qisqarishga tushmaydi.***

**Misol.** Mehnat shartnomasi **3-dekabrdan** bekor qilinishi haqidagi ogohlantirish xati bilan xodim **3-oktabrda yozma tarzda ogohlantirildi.** Tashkilotda bo‘sh (vakant) ish o‘rin yo’q. MK 164-moddasiga ko’ra, qisqarishga tushgan xodimni bo’shatish uchun kasaba uyushmasi roziligi olindi (kasaba uyushmasi qo‘mitasining roziligi talab etilmaydigan holatlar bundan mustasno).

**Ish beruvchining xohishi asosida** ogohlantirish muddati pulli kompensatsiyaga almashtirildi va xodim bilan mehnat shartnomasi **3-oktabrdan bekor qilindi.**

Xodimga 2 oylik (**oktabr, noyabr**) ogohlantirish muddatiga mutanosib ravishda pullik kompensatsiya va 1 oylik (oktabr) ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘landi.

Agarda xodim, ishga joylashmaganligini mehnat daftarchasi yoxud elektron mehnat daftarchasining ko‘chirma nusxasi bilan tasdiqlasa (elektron mehnat daftarchasining ko‘chirma nusxasida ko‘rsatilgan ma’lumotlar to‘g‘riligini tekshirish my.mehnat.uz elektron manzili bo‘yicha elektron mehnat daftarchasining noyob raqamini kiritish yoki mobil telefon yordamida QR-kodni skaner qilish orqali amalga oshiriladi), Mehnat kodeksining 100-moddasi birinchi qismida nazarda tutilgan **2-oy (noyabr)** uchun o‘rtacha oylik ish haqini **dekabr oyida olish huquqiga ega bo‘ladi.**

Ushbu xodim, mehnat shartnomasi bekor qilingandan so‘ng **30 kalendar kun ichida,** ya’ni **3-oktabrdan 2-noyabrgacha bo‘lgan muddatda** mahalliy mehnat organida **ish qidirayotgan shaxs sifatida ro‘yxatdan o‘tgan bo‘lsa**  va **yanvar oyida** bu to‘g‘risida mehnat organining ma’lumotnomasini taqdim qilsa, unga **3-oy (dekabr)** uchun ham ilgarigi ish joyidan o‘rtacha oylik ish haqi yanvar oyida to‘lab beriladi.

**Diqqat!** Ishdan bo’shatish nafaqasi xodim ***ish topgan yoki topmaganligidan qat’i nazar to’lab beriladi***! Ishdan bo’shatish nafaqasini **ishsizlik nafaqasi** (“Aholi bandligi to'g'risida”gi qonun 51-58-moddalariga qarang) bilan chalg’itmang!

***Diqqat! Ish qidirayotgan shaxs va ishsiz shaxs tushunchalarini* ham chalg’itib yubormang** (“Aholi bandligi to'g'risida”gi qonun 3 va 44-50-moddalariga qarang). Misol, pensioner, ta’lim muassasalarida va tashkilotlarida ishlab chiqarishdan ajralgan holda tahsil olayotgan shaxslar (ta’limning sirtqi shaklida tahsil olayotganlar mustasno) **ishsiz** deb e’tirof etilmaydi, ya’ni ularga **ishsizlik nafaqasi** to’lanmaydi. Lekin ular **ish qidirayotgan shaxs sifatida e’tirof etiladi**, ular bilan mehnat shartnomasi alohida asoslarga ko‘ra bekor qilinganda ***ishdan bo’shatish nafaqasi ham va MK 100-moddasidagi kafolatlar ham taqdim qilinadi.***

Yanada soddaroq qilib, shartli pul summasida tushuntiraman. Qisqarishga tushgan xodimning o’rtacha oylik haqini ***shartli ravishda 3 million deb olamiz*.**

2 oylik ogohlantirish muddati (oktabr, noyabr oylari) pulli kompensatsiyaga almashtirildi va Siz bilan shartnoma 3-oktabrda bekor qilindi. Sizga 2 oylik kompensatsiya ya’ni **6 million so’m** to‘lanadi. Yana bir bor eslatib o’taman: ogohlantirish muddatini pullik kompensatsiyaga almashtirish **ish beruvchining xohishi asosida** amalga oshiriladi.

Sizga **1-oy (oktabr) uchun** MK 173-moddasi bo’yicha ishdan bo’shatish nafaqasi ham to’lab beriladi. Ishdan bo‘shatish nafaqasining miqdori mazkur ish beruvchidagi ish stajiga bog‘liq bo‘ladi *(MK 442, 494, 499, 506, 511, 518-moddalarida alohida istisnoli holatlar belgilangan)*. E’tibor bering umumiy mehnat staji emas, ***aynan mazkur ish beruvchidagi ish staji***. Aytaylik, Siz mazkur ish beruvchida 6 yildan berib ishlab kelayotgan edingiz. Besh yildan o‘n yilgacha mazkur ish beruvchidagi ish stajiga ega bo‘lgan xodimlar uchun ishdan bo‘shatish nafaqasining miqdori o‘rtacha oylik ish haqining 100 foizidan kam bo‘lishi mumkin emas.

Demak, MK 172, 254-moddalariga ko’ra, Sizga 2 oylik kompensatsiya ya’ni **6 million so’m** hamda **3 mln so’m** ishdan bo’shatish nafaqasi, jami ***9 mln so’m shartnoma bekor qilingan kuni*** **3-oktabr kuni to’lab beriladi**. Ish qidirish davrida **2-oy (noyabr)** oyi uchun ham o‘rtacha oylik ish haqingiz **3 mln saqlab qolinadi**. Lekin bu pul dekabr oyida to’lab beriladi. Chunki Siz noyabr oyida ishga joylashmaganligingizni asoslab berishingiz lozim.

Agar Siz mehnat shartnomasi bekor qilingandan so‘ng **30 kalendar kun ichida,** ya’ni **3-oktabrdan 2-noyabrgacha bo‘lgan muddatda** mahalliy mehnat organida **ish qidirayotgan shaxs sifatida ro‘yxatdan o‘tgan bo‘lsangiz** va **yanvar oyida** bu to‘g‘risida mehnat organining ma’lumotnomasini taqdim qilsangiz, Sizga **3-oy (dekabr)** uchun ham ilgarigi ish joyingizdan **3mln so’m** o‘rtacha oylik ish haqi *yanvar oyida to’lab beriladi.*

Demak, shunda Sizga 2 oylik ogohlantirish muddati (oktabr, noyabr oylari uchun) pulli kompensatsiya **6mln** + 1-oy (oktabr) uchun **3 mln** so’m ishdan bo’shatish nafaqasi + 2-oy (noyabr) uchun **3 mln** +3-oy (dekabr) uchun **3 mln** (mehnat shartnomasi bekor qilingandan so‘ng 30 kalendar kun ichida mahalliy mehnat organida ish qidirayotgan shaxs sifatida ro‘yxatdan o‘tgan bo‘lsangiz), jami ***15 mln to’lab berilar ekan.***

Demak, agar Siz ish beruvchining yolg’on va’dalariga uchib ariza yozib o’z xohishingiz bilan bo’shasangiz, yuqoridagi kafolatlar sizga to’lanmaydi ya’ni **15 million so’mdan quruq qolar ekansiz** (Diqqat! Biz Sizlarga tushunarli bo’lishi uchun summani shartli ravishda olib tushuntirdik. Jami to’lanadigan summalar xodimning o’rtacha oylik haqiga, ish beruvchidagi ish stajiga, MK 100-moddasida belgilangan talablarga qarab o’zgaradi).

Shuning uchun, shartnomani MK 161-moddasi 2-qismi 2-bandiga ko’ra bekor qilinishini talab qiling, o’z tashabbusingiz bilan ariza yozib bo’shamang!

**Diqqat!** MK 102-moddasi oxirgi qismiga ko’ra, ish beruvchi ushbu Kodeks 161-moddasi 2-qismining 2-bandiga ko‘ra ilgari o‘zi bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan xodimlarni, basharti xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilingan kundan e’tiboran 6 oy ichida tashkilotda xodim ilgari egallagan o‘sha mutaxassislik va malaka bo‘yicha bo‘sh (vakant) ish o‘rinlari paydo bo‘lgan bo‘lsa, ishga qabul qilishi shart.

Ya’ni sodda qilib aytganda, qisqarishga tushgan xodim ishdan bo’shagan kundan boshlab **6 oy ichida** tashkilotda xodim ilgari egallagan o‘sha mutaxassislik va malaka bo‘yicha bo‘sh (vakant) ish o‘rinlari paydo bo‘lgan bo‘lsa, ish beruvchi qisqarishga tushib ishdan bo’shatilgan **xodimni qayta ishga qabul qilishi shart.**