**Тошкент давлат юридик университети**

**Меҳнат ҳуқуқи кафедраси катта ўқитувчиси**

**Каримжонов Муҳаммадамин**

**Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддатлари: амалдаги ва Янги Меҳнат кодекси бўйича қиёсий жадвал.**

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддатларига риоя қилиш ходим томонидан ҳам, иш берувчи томонидан ҳам риоя қилиниши зарур бўлган қонун талабидир. Огоҳлантириш муддатларига риоя қилмаслик низоли ҳолатлар юзага келишига сабаб бўлади.

Шунингдек, иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлигига оид низоларни ҳал қилишда судлар ходим иш берувчи томонидан тегишли асосга кўра меҳнат шартномасини бекор қилмоқчи бўлганлиги тўғрисида **огоҳлантирилган (хабардор этилган)**лигига ҳам алоҳида эътибор қаратади.

|  |
| --- |
| **Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддатлари** *(амалдаги Меҳнат кодекси бўйича)* |
| Меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси | 87-м | 89-м4-қ | 97-м1-б | 97-м5-б | 97-м6-б | 99-м | 100-м2-қ 1-б | 100-м2-қ 2-б | 100-м2-қ 3-б | 100-м2-қ 4-б | 100-м2-қ 5-б | 100-м2-қ 6-б | 100-м2-қ 7-б | 105-м | 106-м |
| Огоҳлантириш муддати | 3 кун1 | камида 2 ой2 | - | - | - | 2 ҳафта3 | камида2 ой | камида2 ҳафта4 | камида3 кун5 | - | камида2 ой | камида2 ой | - | - |
| Огоҳлантириш муддатини пулли компенсацияга алмаштириш шакли |  |  |  |  |  |  | келишув асосида | келишув ва келишувсиз4 | иш берувчининг хоҳишиасосида | - | иш берувчининг хоҳишиасосида | келишувасосида | - | - |

Шунинг учун ҳам, меҳнат шартномаси бекор қилинганда меҳнат шартномаси тарафлари (ходим ва иш берувчи) **белгиланган муддатдарда** **ёзма равишда** (МК 100-моддаси 2-қисмининг 3, 4-бандлари бундан мустасно ) огоҳлантиришга алоҳида диққат қаратишлари зарур.

Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида фақат меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳуқуқига эга мансабдор шахсгина огоҳлантирилиши мумкинлигидан келиб чиқиб, огоҳлантириш тегишли **мансабдор шахс томонидан имзоланиши шарт.** Огоҳлантиришда ходимнинг имзоси бўлмаган тақдирда ҳам иш берувчи ходимнинг белгиланган муддатда огоҳлантириш билан таништирилгани, лекин ходим имзо қўйишдан бош тортгани ҳақида ишонарли далиллар келтирса, суд ходимни ўз вақтида меҳнат шартномасининг бекор қилиниши бўйича огоҳлантирилган деб топиши мумкин.

Қуйидаги жадвалларда меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддатларини амалдаги ва Янги Меҳнат кодекси бўйича таҳлил қилдик.

1. 3 кунлик огоҳлантириш муддатини қисқартиришга фақат шартнома **тарафларининг келишуви** билан йўл қўйилади.
2. Иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни камида 2 ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб тилхат олиши шарт. Кўрсатилган муддатни қисқартиришга фақат **ходимнинг розилиги** билан йўл қўйилади
3. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги **келишувга биноан** меҳнат шартномаси 2 ҳафталик огоҳлантириш муддати тугамасдан олдин ҳам бекор қилиниши мумкин. Шунингдек, MK 99-моддаси 5-қисмига кўра, меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақидаги ариза у ўз ишини давом эттиришининг имкони йўқлиги (ўқув юртига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланганлиги ва бошқа ҳоллар) билан боғлиқ бўлса, **иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак.**
4. Меҳнат шартномаси ходимнинг **малакаси етарли бўлмаганлиги муносабати билан** бекор қилинганда огоҳлантириш муддатини пуллик компенсацияга алмаштириш ходим билан иш берувчининг **ўзаро келишуви асосида амалга оширилади.** Агар тиббий хулосага кўра мазкур ишни бажариш ходимнинг **соғлиғига тўғри келмаса**, меҳнат шартномаси ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда, **огоҳлантириш қилинмайди.** Бундай ҳолда ходимга 2 ҳафталик иш ҳақи миқдорида компенсация тўланади.
5. Иш берувчи ходимнинг айбли ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиши ҳақида уни камида 3 кун олдин **хабардор қилади** ёки унга шунга мутаносиб компенсация тўлайди. (МК 100-моддаси 2-қисмининг 3, 4-бандлари). Бунда, қонун МК 100-моддаси 2-қисмининг 1,2 ва 6-7-бандлари асосида меҳнат муносабатларини бекор қилишдан фарқли ўлароқ ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисми 3 ёки 4-бандлари бўйича бекор қилишда ходимни **албатта ёзма шаклда хабардор қилишни кўзда тутмайди.** Шунга кўра, бундай асослар бўйича ходим билан меҳнат муносабатларини бекор қилишда ходим **ёзма ёки оғзаки** хабардор қилиниши мумкин. Лекин бу ҳолатларда турли рискларни олдини олиш мақсадида ходимни ёзма равишда огоҳлантиршни тавсия қиламиз!

|  |
| --- |
| **Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддатлари** *(Янги Меҳнат кодекси бўйича)* |
| Меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси | 132-м | 137-м4-қ | 143-м2-қ | 146-м5-қ | 156-м5-қ | 157 | 158 | 160 | 1612-қ1-б | 1612-қ2-б | 1612-қ3-б | 1612-қ4-б | 1612-қ5-б | 1612-қ6-б | 168-м1-қ6-б | 169 |
| Огоҳлантириш муддати | 3 кун1 | камида2 ой2 | - | камида2 ой3 | - | - | камида 3 календарькун4 | 14 календарь кун. Айрим тоифа ходимлар учун алоҳида муддатлар белгиланган5 | камида2 ой | камида2 ой | камида 2 ҳафта | камида3 кун | Ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда белгиланган муддатлар7 | камида2 ой8 | - |
| Айрим тоифа ходимлар учун алоҳида муддатлар белгиланган6 |
| Огоҳлантириш муддатини пулли компенсацияга алмаштириш шакли |  |  |  | иш берувчининг хоҳишиасосида3 |  |  |  |  | Иш берувчининг хоҳишиасосида | иш берувчининг хоҳишиасосида |  |

1. 3 кунлик огоҳлантириш муддатини қисқартиришга фақат шартнома **тарафларининг келишуви** билан йўл қўйилади.
2. Агар ушбу Кодексда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, иш берувчи меҳнат шартларининг келгусидаги ўзгариши ҳақида ходимни камида 2 ой олдин ёзма шаклда, имзо қўйдириб огоҳлантириши шарт. Кўрсатилган муддатни қисқартиришга **фақат ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра йўл қўйилади.**
3. Иш берувчи ходимни иш берувчининг келгусида бошқа жойга (ходимнинг яшаш жойидан унга яшаш жойига қайтиш имконини бермайдиган масофада жойлашган ҳудудга) кўчиши тўғрисида камида 2 ой олдин ёзма шаклда огоҳлантириши шарт. Иш берувчи ўзининг келгусида бошқа жойга кўчиши тўғрисида ходимни **2 ҳафтадан ошадиган огоҳлантириш муддатини мутаносиб** **пулли компенсация билан алмаштиришга ҳақли.**

Иш берувчи бўлган жисмоний шахс уй ишчисининг тарафлар томонидан меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида ходимни камида 14 календарь кун олдин ёзма шаклда огоҳлантириши шарт (МК 517-моддаси).

1. Муддатли меҳнат шартномаси унинг амал қилиш муддати тугаши билан бекор қилинади. Меҳнат шартномасини унинг амал қилиш муддати тугаганлиги муносабати билан бекор қилиш тўғрисида якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ушбу асос бўйича тугатишга қарор қилган тараф бошқа тарафни меҳнат шартномаси бекор қилингунига қадар камида **3 календарь кун олдин ёзма шаклда огоҳлантириши керак**, **бундан иш жойи (лавозими) сақланаётган ходим йўқ бўлган даврга тузилган муддатли меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати тугайдиган ҳоллар мустасно.**
2. Ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек муддати тугагунига қадар муддатли меҳнат шартномасини ***14 календарь кун олдин бу ҳақда иш берувчини ёзма шаклда огоҳлантирган ҳолда бекор қилишга ҳақли.*** Ўз ташаббусига кўра бекор қилинганда иш берувчини огоҳлантиришнинг **бошқа муддатлари қуйидагиларга нисбатан белгилаб қўйилган:**

**2 ой олдин:** ташкилот раҳбари (МК 489-моддаси 3-қисми);

**1 ой олдин:** раҳбар ўринбосарлари, ташкилотнинг бош бухгалтери ва ташкилот алоҳида бўлинмасининг раҳбари (МК 489-моддаси 4-қисми);

**3 кун календарь кун олдин:** мавсумий ходимлар (МК 494-моддаси 1-қисми);

**3 кун календарь кун олдин:** вақтинчалик ишларда банд бўлган шахслар (МК 499-моддаси 1-қисми);

**7 кун календарь кун олдин:** микрофирмалар иш берувчиларининг ходимлари (МК 506-моддаси 1-қисми);

**7 кун календарь кун олдин:** якка тартибдаги тадбиркорларда ишлайдиган шахслар (МК 511-моддаси 1-қисми);

**7 кун календарь кун олдин:** уй ишчилари (МК 518-моддаси 1-қисми).

***Меҳнат шартномасини спортчининг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддатининг давомийлиги***меҳнат шартномаси тарафлари томонидан тегишли спорт тури ёки турлари бўйича Ўзбекистон Республикаси спорт федерацияларининг (ассоциацияларининг) тавсияларига кўра Ўзбекистон Республикаси Спортни ривожлантириш вазирлиги белгилайдиган муддатлар инобатга олинган ҳолда аниқланади (МК 503-моддаси охирги қисми).

**Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра** меҳнат шартномаси огоҳлантириш муддати тугашига қадар бекор қилиниши мумкин.

Шунингдек, MK 160-моддаси 8-қисмига кўра, меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги ариза у ўз ишини давом эттириши мумкин эмаслиги (таълим ташкилотига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланганлиги ва бошқа ҳолларда) билан боғлиқ бўлган ҳолларда иш берувчи меҳнат шартномасини **ходим илтимос қилаётган муддатда бекор қилиши керак.**

1. **Айрим тоифадаги ходимлар билан иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда бошқа огоҳлантириш муддатлари белгиланган.**

Иш берувчи меҳнат шартномасини муддатидан илгари бекор қилиш хусусидаги ўз нияти тўғрисида **мавсумий ходимни:**

ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) тугатилиши муносабати билан (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди), шунингдек ходимларнинг сони ёки штати ўзгариши муносабати билан (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди) меҳнат шартномаси бекор қилинганда **камида 7 календарь кун олдин**;

мавсумий ходим малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли бажараётган ишига номувофиқлиги муносабати билан (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 3-банди) меҳнат шартномаси бекор қилинганда **камида 3 календарь кун олдин** ёзма шаклда, имзо қўйдириб огоҳлантириши шарт.

Мавсумий ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг **айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ асосларга кўра бекор қилинган тақдирда (**ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 4-5-бандлари**)** мавсумий ходим ўзи билан меҳнат шартномаси бекор қилинишидан **камида 1 кун олдин** ёзма шаклда огоҳлантирилади. Мавсумий ходимни огоҳлантириш ўрнига иш берувчи унга мутаносиб **пулли компенсация тўлашга ҳақли** (МК 494-моддаси);

Иш берувчи ташкилотнинг (унинг алоҳида бўлинмасининг) тугатилиши (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди), ходимлар сонининг ёки штатининг ўзгариши муносабати билан (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди), шунингдек ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли бажараётган ишига номувофиқлиги муносабати билан (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 3-банди) меҳнат шартномасини муддатидан илгари бекор қилиш хусусидаги ўз нияти тўғрисида **вақтинчалик ходимни** **камида 3 календарь кун** олдин ёзма шаклда, имзо қўйдириб огоҳлантириши шарт.

Вақтинчалик ходим билан тузилган меҳнат шартномаси вақтинчалик ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ асосларга кўра бекор қилинган тақдирда **(**ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 4-5-бандлари**)**, вақтинчалик ходим ўзи билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинишидан **камида 1 кун олдин** ёзма шаклда огоҳлантирилади. Вақтинчалик ходимни ёзма равишдаги огоҳлантириш ўрнига иш берувчи унга мутаносиб пулли компенсация тўлашга ҳақли. (МК 499-моддаси).

**Иш берувчи бўлган микрофирма ходимини меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддатлари**, шунингдек меҳнат шартномаси бекор қилинганда тўланадиган ишдан бўшатиш нафақасини ҳамда бошқа компенсация тўловларини тўлаш ҳоллари ва миқдорлари меҳнат шартномасида белгиланади, агар улар белгиланмаган бўлса, ходимларга ушбу Кодекс ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган умумий кафолатлар татбиқ этилади (МК 506-моддаси 4-қисми);

**Якка тартибдаги тадбиркор томонидан ходимни меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддатлари**, шунингдек меҳнат шартномаси бекор қилинганда тўланадиган ишдан бўшатиш нафақасини ҳамда бошқа компенсация тўловларини тўлаш ҳоллари ва миқдорлари меҳнат шартномасида белгиланади (МК 511-моддаси 5-қисми);

**Уй ишчисини меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддатлари**, шунингдек меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақасини ҳамда бошқа компенсация тўловларини тўлаш ҳоллари ва миқдорлари меҳнат шартномасида белгиланади, агар улар белгиланмаган бўлса, ходимларга ушбу Кодекс ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган умумий кафолатлар татбиқ этилади (МК 518-моддаси 7-қисми).

1. Мазкур ишга ўзи учун асосий иш жойи бўлган ходим қабул қилинган тақдирда, **иш берувчи бу ҳақда ўриндошни** меҳнат шартномаси бекор қилингунига қадар камида **2 ҳафта олдин ёзма шаклда огоҳлантиради** ёхуд мутаносиб миқдорда пулли компенсация тўлайди (МК 441-моддаси);
2. Иш берувчи ташкилотни тугатиш ёки иш берувчи бўлган якка тартибдаги тадбиркор фаолиятини тугатиш тўғрисидаги суд қарорининг қонуний кучга кирганлиги бўйича ходимни меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги (МК 168-моддаси 1-қисми 6-банди)тўғрисида **камида 2 ой олдин ёзма равишда (имзо қўйдириб) огоҳлантириши ёки ходимга огоҳлантириш муддатининг давомийлигига мос келадиган пул компенсациясини тўлаши шарт.**