Mehnat kodeksining 160-moddasi 6-qismiga koʻra, ushbu moddaning birinchi qismiga muvofiq belgilangan yoki taraflarning kelishuviga koʻra belgilangan ogohlantirish muddati davomida, shu jumladan ogohlantirish muddati soʻnggi kuni ish vaqti tugaguniga qadar xodim oʻzi bergan arizani chaqirib olishga haqlidir.



MEHNAT SHARTNOMASINI xodimning tashabbusiga koʻra bekor qilish toʻgʻrisidagi arizani chaqirib olish

Mehnat kodeksining 160-moddasi 1-qismiga koʻra, xodim nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini, shuningdek muddati tugaguniga qadar muddatli mehnat shartnomasini 14 kalendar kun oldin bu haqda ish beruvchini yozma shaklda ogohlantirgan holda bekor qilishga haqli.

O‘z tashabbusiga ko‘ra bekor qilinganda ish beruvchini ogohlantirishning boshqa muddatlari quyidagilarga nisbatan belgilab qo‘yilgan:

Mehnat kodeksining 489-moddasi 3-qismiga ko‘ra, tashkilot rahbari o‘z tashabbusiga ko‘ra nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini, shuningdek muddati tugashidan oldin muddatli mehnat shartnomasini bekor qilishga haqli bo‘lib, bu haqda ish beruvchini **2 oy oldin yozma shaklda ogohlantirishi kerak.**

Mehnat kodeksining 489-moddasi 4-qismiga ko‘ra, rahbarning o‘rinbosarlari, tashkilot bosh buxgalteri, alohida bo‘linmalar rahbarlari o‘z tashabbusiga ko‘ra nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini, shuningdek muddati tugashidan oldin muddatli mehnat shartnomasini bekor qilishga haqli bo‘lib, bu haqda ish beruvchini **1 oy oldin yozma shaklda ogohlantirishi kerak.**

Mavsumiy xodimlar (Mehnat kodeksi 494-moddasining 1-qismi), vaqtinchalik ishlarda band bo‘lgan shaxslar (Mehnat kodeksi 499-moddasining 1-qismi) ish beruvchini **3 kalendar kun oldin yozma shaklda ogohlantirib,** mehnat shartnomasini o‘z tashabbusiga ko‘ra bekor qilishga haqli.

Mikrofirmalar ish beruvchilarining xodimlari (Mehnat kodeksi 506-moddasining 1-qismi), yakka tartibdagi tadbirkorlarda ishlaydigan shaxslar (511-moddaning 1-qismi), uy ishchilari (518-moddaning 1-qismi) ish beruvchini **7 kalendar kun oldin yozma shaklda ogohlantirgan holda** mehnat shartnomasini o‘z tashabbusiga ko‘ra bekor qilishga haqli.

Qonunda nazarda tutilgan hollarda boshqa xodimlarga esa Mehnat kodeksining 503-moddasi oxirgi qismini misol keltirishimiz mumkin. Unga ko‘ra, mehnat shartnomasini sportchining tashabbusi bilan bekor qilish to‘g‘risidagi ogohlantirish muddatining davomiyligi mehnat shartnomasi taraflari tomonidan tegishli sport turi yoki turlari bo‘yicha O‘zbekiston sport federatsiyalarining (assotsiatsiyalarining) tavsiyalariga ko‘ra O‘zbekiston Sport vazirligi belgilaydigan muddatlar inobatga olingan holda aniqlanadi.

Misol:

Xodim o‘z tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilish haqida 2024-yil 2-dekabr dushanba kuni ariza berdi. Ogohlantirish muddatining o‘tishi *(14 kalendar kunlik ogohlantirish misolida)* ish beruvchi tomonidan xodimning mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi arizasi olinganidan so‘ng keyingi kunda boshlanadi. Mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi ogohlantirish muddati 16-dekabr dushanba kuni tugaydi. Xodimning ish vaqti – soat 9:00 dan 18:00 gacha. Xodim 16-dekabr dushanba kuni soat 18:00 gacha mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi arizasini chaqirib olishga haqli.

Diqqat!

Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusiga ko‘ra bekor qilishning ogohlantirish muddatiga xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrlari, shuningdek uning davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajargan vaqti kiritiladi.

Mehnat kodeksining 165-moddasi oxirgi qismiga chalg‘imang! Xodimni ogohlantirish muddatiga xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrlari, shuningdek uning davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajargan vaqti **kiritilmaydi,** bundan mehnatga oid munosabatlarning tashkilot (uning alohida bo‘linmasi) tugatilganligi munosabati bilan tugatilishi mustasno. Bu qoida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish to‘g‘risidagi ogohlantirish muddatlariga taalluqlidir.

Diqqat!

Mehnat kodeksining 160 va 132-moddalarini ham adashtirib yubormang! Agar xodimga ishga qabul qilish chog‘ida dastlabki sinov belgilangan bo‘lsa, dastlabki sinov muddati tugaguniga qadar taraflarning har biri ikkinchi tarafni kamida 3 kun oldin yozma shaklda ogohlantirgan holda mehnat shartnomasini bekor qilishga haqli.

Misol:

Tashkilot bosh buxgalteri 6 oy dastlabki sinov muddati bilan ishga olindi. Agar bosh buxgalter dastlabki sinov muddati ichida o‘z tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qiladigan bo‘lsa, ish beruvchini 1 oy oldin emas, ***balki kamida 3 kun oldin yozma shaklda ogohlantiradi.***

Dastlabki sinov muddati bilan ishga olingan bosh buxgalter dastlabki sinov muddati ichida 2024-yil 2-dekabr kuni ish beruvchini kamida 3 kun oldin yozma shaklda ogohlantirgan bo‘lsa, 5-dekabr kuni u bilan mehnat shartnomasi kodeksning 132-moddasiga ko‘ra bekor qilinadi yoki bosh buxgalter 5-dekabr kuni tashkilotda ***ish vaqti tugagunga qadar o‘z arizasini chaqirib olishga haqli.***

Mehnat kodeksining 132-moddasi 5-qismiga koʻra, xodimning tashabbusi bilan mehnat shartnomasi dastlabki sinov davrida bekor qilinayotgan taqdirda, xodim ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan yoki mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan belgilangan mehnat shartnomasini bekor qilish toʻgʻrisidagi ogohlantirish muddati mobaynida ***mehnatga oid munosabatlarni tugatish haqida berilgan arizani qaytarib olishga haqli.***

Mehnat shartnomasini bekor qilish chogʻida xodimga har yilgi mehnat taʼtilini berishda arizani chaqirib olish bilan bogʻliq alohida qoidalar mavjud.

Kodeks 235-moddasining 4-qismiga koʻra, agar xodimning tashabbusiga koʻra keyinchalik mehnat shartnomasini bekor qilgan holda har yilgi mehnat taʼtili berilgan boʻlsa, xodim mehnat shartnomasini bekor qilish toʻgʻrisidagi arizasini mehnat taʼtili boshlanadigan kunga qadar chaqirib olishga haqli.

Oʻzbekiston Oliy sudi plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qoʻllash amaliyoti toʻgʻrisida”gi 26-qarorining 20-bandiga koʻra, qonunda belgilangan yoki xodim va ish beruvchi kelishuviga koʻra qisqartirilgan ogohlantirish muddati davomida xodim mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqida ***buyruq chiqarilgan boʻlishidan qatʼi nazar arizasini qaytarib olishga haqli.***

Agar xodimning tashabbusiga koʻra keyinchalik mehnat shartnomasini bekor qilgan holda har yilgi mehnat taʼtili berilgan boʻlsa, xodim mehnat shartnomasini bekor qilish toʻgʻrisidagi arizasini ***mehnat taʼtili boshlanadigan kunga qadar chaqirib olishga haqli*** (Mehnat kodeksining 235-moddasi toʻrtinchi qismi).

Misol:

2024-yil 2-dekabrdagi xodim va ish beruvchi oʻrtasidagi kelishuvga koʻra, 2024-yil 12-dekabr payshanba kunidan xodimga har yilgi mehnat taʼtilini keyinchalik mehnatga oid munosabatlarni tugatgan holda xodimning yozma arizasi asosida berish nazarda tutildi.

Demak, bu holatda mehnat taʼtili boshlanadigan kunga qadar, yaʼni 11-dekabr chorshanba kuni ish vaqti tugaguniga qadar xodim mehnat shartnomasini bekor qilish toʻgʻrisidagi arizasini chaqirib olishga haqli.

Har yilgi mehnat taʼtili boshlangan kundan, yaʼni 12-dekabr payshanba kunidan arizasini chaqirib olishga haqli emas.

Eski Mehnat kodeksining 152-moddasida esa xodim arizasini ogohlantirishning qonun yoki taraflarning kelishuvi bilan belgilangan muddati davomida qaytarib olishga haqli edi.

Arizani chaqirib olish bilan bogʻliq amaliyotdagi bir bahsli masala yuzasidan tahlilimizni keltiramiz. Xodim arizani ogohlantirish muddatining oxirgi kuni chaqirib olmoqda. Muammo shundaki, xodim chaqirib olish haqidagi arizani pochta orqali yuborgan. Tabiiyki, ogohlantirish muddati tugagan kuni ish beruvchi shartnomani bekor qilgan. Xodimning arizasi bir necha kundan soʻng ish beruvchiga yetib kelmoqda. Xodim esa sudga bergan. Shu holatda nima boʻladi?

Haqiqatan ham bahsli vaziyat. Ayrimlar Fuqarolik kodeksi 148-moddasi, Fuqarolik protsessual kodeksi 152-moddalariga asoslanmoqda. Yaʼni muddatning oxirgi kunida soat 24 ga qadar aloqa tashkilotiga topshirilgan yoki boshqa aloqa vositalari bilan yuborilgan barcha yozma bayonotlar va xabarlar, pul oʻtkazmalari muddatida qilingan hisoblanadi.

Lekin Fuqarolik kodeksining 148-moddasi 2-qismiga koʻra, agar bu harakat tashkilotda amalga oshirilishi kerak boʻlsa, u holda muddat belgilangan qoidalarga muvofiq ushbu tashkilotda tegishli operatsiyalar toʻxtatiladigan soatda tamom boʻladi.

Eʼtibor berdingizmi, belgilangan qoidalarga muvofiq deyilmoqda. Mehnat kodeksining 160-moddasida esa savolda soʻralgan arizani chaqirib olish qoidalari belgilab berilgan.

Yuqorida tahlil qilib oʻtganimizdek, kodeksning 160-moddasi 6-qismiga koʻra, ushbu moddaning birinchi qismiga muvofiq belgilangan yoki taraflarning kelishuviga muvofiq belgilangan ogohlantirish muddati davomida, shu jumladan ogohlantirish muddati soʻnggi kuni ish vaqti tugaguniga qadar xodim oʻzi bergan arizani chaqirib olishga haqlidir.

Bundan xulosa qilsak, agar xodimning arizani chaqirib olish haqidagi pochta orqali yuborgan xati ogohlantirish muddati soʻnggi kuni ish vaqti tugaguniga qadar ish beruvchiga yetib kelgan boʻlsagina xodim arizani chaqirib olishga haqli.

Agar xat ogohlantirish muddati tugaganidan soʻng yetib kelgan boʻlsa, ish beruvchining mehnat shartnomasini bekor qilishini qonuniy deb hisoblaymiz. Demak, arizasini chaqirib olishni xohlagan xodim yuqoridagi muddatlarga ham rioya qilishi, oldinroq harakat qilishi lozim.

"UzPost" ("Oʻzbekiston pochtasi") respublika boʻylab joʻnatmalarni 24 soat ichida yetkazib berish boʻyicha "Bir qadam" xizmatini yoʻlga qoʻygan. Ushbu xizmat turi orqali joʻnatmalar butun Oʻzbekiston boʻylab (belgilangan boʻlimlar orasida) 1 kun ichida yetkazib beriladi.

Yoki, agar imkoni boʻlsa, xodim tashkilotga shaxsan kelib arizani qaytarib olishi mumkin yoki pochta orqali xat yuborganda ogohlantirish muddatining tugash kunini hisobga olishi zarur.

Xodim mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizani chaqirib olish haqidagi arizada qandaydir ***sabab yoki vajlarni koʻrsatishi shart emas. Ish beruvchi har qanday holatda ham xodimning arizani chaqirib olish talabini qanoatlantirishi shart.***

Agar mehnat shartnomasini bekor qilish toʻgʻrisida buyruq chiqarilgan boʻlsa-chi?

Qonunda belgilangan yoki xodim va ish beruvchi kelishuviga koʻra qisqartirilgan ogohlantirish muddati davomida mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqida ***buyruq chiqarilgan boʻlishidan qat'i nazar xodim arizasini qaytarib olishga haqli.***

Bu holda chaqirib olish haqidagi ariza asosida ish beruvchi mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi birinchi buyruqni bekor qilish toʻgʻrisida quyidagi mazmunda yangi buyruq chiqaradi:

Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusiga koʻra bekor qilish haqidagi arizani chaqirib olish munosabati bilan XODIM (xodimning FIO) bilan mehnat shartnomasini bekor qilish toʻgʻrisidagi X sonli buyruq 2024-yil 16-dekabr sanasidan boshlab bekor qilinsin.

Asos: 2024-yil 16-dekabrdagi XODIMning (xodimning FIO) arizasi.

Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusiga koʻra bekor qilish haqidagi arizani chaqirib olish haqida ariza

_____
(Tashkilot nomi)
rahbari _____ ga
(FIO)
_____
(ariza beruvchining lavozimi)
_____
(xodimning FIO)
tomonidan

A R I Z A

2024-yil 2-dekabr sanasidagi oʻz tashabbusim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizamni chaqirib olaman va oʻz tashabbusim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizamni oʻz kuchini yoʻqotgan deb hisoblashingizni soʻrayman.

Xodim
(FIO) *Imzo* 16.12.2024

Muhammadamin KARIMJONOV,
Toshkent davlat yuridik universiteti
Mehnat huquqi kafedrasi katta oʻqituvchisi