

---

## Mehnat qonunchiligi bo'yicha huquqlaringizni bilasizmi?

Mehnat shartnomasi texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o'zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi munosabati bilan (100-modda 2-qismining 1-bandi), mehnat shartnomasi korxonada almashishi sababli bekor qilinganda (100-modda 2-qismining 6-bandi), shuningdek xodimning pensiya yoshiga to'lganligi munosabati bilan, qonunchilikka muvofiq yoshga doir davlat pensiyasini olish huquqi mavjud bo'lgan taqdirda (100-modda 2-qismining 7-bandi) bekor qilinganda kamida 2 oy oldin.

Mehnat shartnomasi xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi yoki sog'lig'i holatiga ko'ra bajarayotgan ishga noloyiq bo'lib qolishi munosabati bilan bekor qilinganda (100-modda 2-qismining 2-bandi) kamida 2 hafta oldin.

Mehnat shartnomasi xodim aybli xatti-harakatlar sodir etganligi munosabati bilan bekor qilingan hollarda (100-modda 2-qismining 3 va 4-bandlari), ish beruvchi xodimni mehnatga oid munosabatlarning bekor qilinishi to'g'risida kamida 3 kun oldin xabardor qiladi yoki unga shunga mutanosib kompensatsiya to'laydi.

E'tibor qiling bu yerda ogohlantirish emas, balki xabardor qilish haqida gap ketmoqda. Bunda, qonun MK 100-moddasi 2-qismining 1, 2 va 6-bandlari asosida mehnat munosabatlarini bekor qilishdan farqli o'laroq xodim bilan mehnat shartnomasini MK 100-moddasi 2-qismi 3 yoki 4-bandlari bo'yicha bekor qilishda xodimni albatta yozma shaklda xabardor qilishni ko'zda tutmaydi. Shunga ko'ra, bunday asoslar bo'yicha xodim bilan mehnat munosabatlarini bekor qilishda xodim yozma yoki og'zaki xabardor qilinishi mumkin.

Lekin ushbu vaziyatda xodimni yozma xabardor qilishni tavsiya qilamiz.

MK 100-moddasi 2-qismining 5-bandi (o'rindoshlik asosida ishlamaydigan boshqa xodimning ishga qabul qilinishi munosabati bilan, shuningdek mehnat shartlariga ko'ra o'rindoshlik ishi cheklanishi sababli o'rindoshlar bilan mehnat shartnomasining bekor qilinganligi) xodimni ogohlantirishni talab qilmaydi.

Ogohlantirish muddatini pullik kompensatsiyaga almashtirish:

1. Xodim bilan ish beruvchining o'zaro kelishuvi asosida (100-modda 2-qismining 1, 2 (xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi), 7-bandlari);
2. Xodim bilan kelishuvsiz (100-modda 2-qismining 2- (xodimning sog'lig'i holatiga ko'ra bajarayotgan ishga noloyiq bo'lib qolishi) bandi);
3. Ish beruvchining xohishi asosida (100-modda 2-qismining 6-bandi) amalga oshiriladi.

Ogohlantirish muddati pullik kompensatsiyaga almashtirilganda, xodimning Mehnat kodeksi 67-moddasining 1 va 3-qismida nazarda tutilgan moddiy madad olishga oid qo'shimcha kafolatlari saqlanib qoladi, hamda u mehnat shartnomasi bekor qilingandan so'ng 2 va 3-oylar davomida ishga joylashmagan taqdirda unga ikkinchi va uchinchi oylar uchun ilgari ish joyidan o'rtacha ish haqini to'lash muddatlari ham o'zgarmaydi.

Mehnat shartnomasi qolgan asoslar 97.1 (taraflarning kelishuviga ko'ra), 97.5 (mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslarga ko'ra), 97.6 (yangi muddatga saylanmaganligi (tanlov bo'yicha o'tmaganligi) yoxud saylanishda (tanlovda) qatnashishni rad etganligi munosabati bilan), 105 (Muddatli mehnat shartnomasini

---

muddati tugashi munosabati bilan bekor qilish), 106-moddalar (Mehnat shartnomasining taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilinishi) bilan bekor qilinganda ogohlantirish shart emas.

P.S. Ogohlantirish muddatlaridagi kamida so'ziga alohida e'tibor qarating! Masalan, ish beruvchi pensiya yoshiga to'lgan xodimni kamida 2 oy oldin ogohlantirdi. Bugun 2 oylik muddat tugadi. Xodimni yana qayta ogohlantirish shart emas, Chunki MK 102-moddasi bo'yicha kamida 2 oy deyilgan ya'ni muddat 2 oydan oshib ketsa ham bo'laveradi.

**Shoxrux Sobirov**

**Rishton tuman adliya bo'limi Inson huquqlarini himoya qilish va  
huquqni qo'llash amaliyoti bo'linmasi bosh maslahatchisi**

2022-11-17 10:49:10