

**“Kadrlar boshqaruvi” mas’uliyati  
cheklangan jamiyati bosh direktori  
N.Kadirovga**

**Inson resurslarini rivojlantirish  
va boshqarish bo’limi bosh  
mutaxassisi Abdullayev Jamshid  
Pirnazar o’g’lidan**

**Ariza**

Men bilan tuzilgan mehnat shartnomasini o’z xohishimga ko’ra bekor qilishingizni so’rayman.

\_\_\_\_\_

*Sana*

\_\_\_\_\_

*Imzo*

\_\_\_\_\_

*F.I.Sh.*



**HRBLOG**

**“Kadrlar boshqaruvi” mas’uliyati  
cheklangan jamiyati bosh direktori  
N.Kadirovga**

**Inson resurslarini rivojlantirish  
va boshqarish bo’limi bosh  
mutaxassisi Abdullayev Jamshid  
Pirnazar o’g’lidan**

**Ariza**

Men bilan tuzilgan mehnat shartnomasini pensiyaga chiqqanligim munosabati bilan 2026-yil 27-fevral kundan o’z xohishimga ko’ra bekor qilishingizni so’rayman.

\_\_\_\_\_

*Sana*

\_\_\_\_\_

*Imzo*

\_\_\_\_\_

*F.I.Sh.*



**HRBLOG**

**“Kadrlar boshqaruvi” mas’uliyati  
cheklangan jamiyati bosh direktori  
N.Kadirovga**

**Inson resurslarini rivojlantirish  
va boshqarish bo’limi bosh  
mutaxassisi Abdullayev Jamshid  
Pirnazar o’g’lidan**

**Ariza**

Men bilan tuzilgan mehnat shartnomasini 2026-yil 27-yanvar sanasidan 14 kalendar kunlik ogohlantirish muddatini qisqartirgan holda bekor qilishingizni so’rayman.

\_\_\_\_\_

*Sana*

\_\_\_\_\_

*Imzo*

\_\_\_\_\_

*F.I.Sh.*



**HRBLOG**

**“Kadrlar boshqaruvi” mas’uliyati  
cheklangan jamiyati bosh direktori  
N.Kadirovga**

**Inson resurslarini rivojlantirish  
va boshqarish bo’limi bosh  
mutaxassisi Abdullayev Jamshid  
Pirnazar o’g’lidan**

### **Ariza**

Men bilan tuzilgan mehnat shartnomasini O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 160-moddasiga muvofiq, 2026-yil 27-fevral kundan o‘z tashabbusimga ko‘ra bekor qilishingizni so‘rayman.

\_\_\_\_\_

*Sana*

\_\_\_\_\_

*Imzo*

\_\_\_\_\_

*F.I.Sh.*



**HRBLOG**

**Muddatli mehnat shartnomasini uning muddati tugashi  
munosabati bilan bekor qilish bilan bog'liq bo'lgan  
MEHNAT KODEKSINING MODDALARI:**

**160-modda. Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusiga ko'ra bekor qilish**

Xodim nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini, shuningdek muddati tugaguniga qadar muddatli mehnat shartnomasini o'n to'rt 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:

tashkilot rahbari, uning o'rinbosarlari, tashkilotning bosh buxgalteri va tashkilot alohida bo'linmasining rahbari (ushbu Kodeks 489-moddasining uchinchi va to'rtinchi qismlari);

mavsumiy xodimlar (ushbu Kodeks 494-moddasining birinchi qismi);

vaqtinchalik ishlarda band bo'lgan shaxslar (ushbu Kodeks 499-moddasining birinchi qismi);

mikrofirmalar ish beruvchilarining xodimlari (ushbu Kodeks 506-moddasining birinchi qismi);

yakka tartibdagi tadbirkorlarda ishlaydigan shaxslar (ushbu Kodeks 511-moddasining birinchi qismi);

uy ishchilari (ushbu Kodeks 518-moddasining birinchi qismi);

qonunda nazarda tutilgan hollarda boshqa xodimlar.

Ogohlantirish muddatining o'tishi ish beruvchi tomonidan xodimning mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi arizasi olinganidan so'ng keyingi kunda boshlanadi.

Xodim mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi arizani pochta jo'natmasini topshirish haqidagi xabarnoma bilan yuborishga haqli. Bunda mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi ogohlantirish muddatini hisoblab chiqarish ish beruvchi tomonidan ariza olingan sanadan so'ng keyingi kunda boshlanadi.

Xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra mehnat shartnomasi ogohlantirish muddati tugashiga qadar bekor qilinishi mumkin.

Ushbu moddaning birinchi qismiga muvofiq belgilangan yoki xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati

tugaganidan keyin xodim ishni tugatishga haqli, ish beruvchi esa xodimga mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi buyruqning ko'chirma nusxasini, mehnat daftarchasini yoki elektron mehnat daftarchasidan ko'chirmani berishi hamda u bilan hisob-kitobni amalga oshirishi shart.

Ushbu moddaning birinchi qismiga muvofiq belgilangan yoki taraflarning kelishuviga ko'ra belgilangan ogohlantirish muddati davomida, shu jumladan ogohlantirish muddati so'nggi kuni ish vaqti tugaguniga qadar xodim o'zi bergan arizani chaqirib olishga haqlidir.

Agar ogohlantirish muddati tugagandan keyin xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinmagan va yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar davom etayotgan bo'lsa, mehnat shartnomasini xodimning tashabbusiga ko'ra bekor qilish haqidagi ariza o'z kuchini yo'qotadi, mehnat shartnomasini ushbu arizaga muvofiq bekor qilishga esa yo'l qo'yilmaydi.

Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusiga ko'ra bekor qilish to'g'risidagi ariza u o'z ishini davom ettirishi mumkin emasligi (ta'lim tashkilotiga qabul qilinganligi, pensiyaga chiqqanligi, saylab qo'yiladigan lavozimga saylanganligi va boshqa hollarda) bilan bog'liq bo'lgan hollarda ish beruvchi mehnat shartnomasini xodim iltimos qilayotgan muddatda bekor qilishi kerak.

Muddatli mehnat shartnomasi xodimning tashabbusiga ko'ra muddatidan oldin bekor qilinganda ushbu Kodeksning 159-moddasida nazarda tutilgan tartibda xodim tomonidan neustoyka to'lash belgilanishi mumkin.

### **O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining qarori (2023-yil 20-noyabrdagi 26-son)**

**20.** Xodim tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi nizolarni ko'rishda sudlar, xodim nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini, shuningdek muddati tugaguniga qadar muddatli mehnat shartnomasini o'n to'rt kalendar kun oldin bu haqda ish beruvchini yozma shaklda ogohlantirgan holda bekor qilishga haqli ekanligini e'tiborga olishlari lozim (MKning 160-moddasi).

Xodimning tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilish haqida ish beruvchini ogohlantirishning boshqa muddatlari ham mavjud bo'lib, ular MKning 489, 494, 499, 506, 511 va 518-moddalarida ko'rsatilgan.

Ogohlantirish muddatining o'tishi ish beruvchi tomonidan xodimning mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi arizasi olinganidan so'ng keyingi kunda boshlanadi.

Mehnat shartnomasi xodimning tashabbusiga ko'ra o'n to'rt kalendar kun ogohlantirish muddati tugagunga qadar ham ish beruvchi bilan xodimning kelishuviga ko'ra bekor qilinishi mumkin. Bu holatda, mehnat shartnomasiga alohida qo'shimcha kelishuv tuzish talab etilmaydi. Qonunda belgilangan yoki taraflar kelishuviga ko'ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati o'tmasdan xodimning roziligisiz mehnat munosabatlarini bekor qilish ushbu mehnat shartnomasini bekor qilishni g'ayriqonuniy deb topishga va xodimning avvalgi ishiga tiklash haqidagi talabini qanoatlantirishga asos bo'ladi. Xodimning ogohlantirish muddati o'tmasdan o'zboshimchalik bilan ishni tashlashi u tomonidan mehnat majburiyatlarini buzish deb baholanadi.

Sudlarning e'tibori shunga qaratilsinki, qonunda belgilangan o'n to'rt kalendar kunlik ogohlantirish muddati taraflarning kelishuviga ko'ra qisqartirilganda ham, mehnat shartnomasi MKning 157-moddasiga (mehnat shartnomasini taraflarning kelishuviga ko'ra bekor qilish) asosan emas, balki MKning 160-moddasiga (mehnat shartnomasini xodimning tashabbusiga ko'ra bekor qilish) ko'ra bekor qilinadi, chunki bu holatda mehnat shartnomasini bekor qilish tashabbusi xodim tomonidan bildirilgan bo'lib, taraflar o'rtasidagi kelishuv esa, mehnat shartnomasi bekor qilinishini emas, balki mehnat shartnomasini aynan qaysi sanadan bekor qilish to'g'risida ekanligini anglatadi.

Qonunda belgilangan yoki xodim va ish beruvchi kelishuviga ko'ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati davomida xodim mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqida buyruq chiqarilgan bo'lishidan qat'iy nazar arizasini qaytarib olishga haqli.

Agar xodimning tashabbusiga ko'ra keyinchalik mehnat shartnomasini bekor qilgan holda har yilgi mehnat ta'tili berilgan bo'lsa, xodim mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi arizasini mehnat ta'tili boshlanadigan kunga qadar chaqirib olishga haqli (MK 235-moddasining to'rtinchi qismi).

Xodimning o'rniga boshqa xodim taklif etilganligi arizani qaytarib olishni rad qilishga asos bo'lmaydi, chunki ish beruvchi boshqa xodimni avvalgi xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilingandan keyingina ishga qabul qilishini ko'rsatgan holda taklif qilishga haqli.

Ogohlantirish muddati o'tgan bo'lsa-da, mehnat shartnomasi bekor qilinmagan va mehnat munosabatlari davom etayotgan bo'lsa, xodimning mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizasi o'z kuchini yo'qotadi va bu arizaga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi.

Xodim tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilish haqida berilgan ariza ish beruvchini ogohlantirish muddati o'tmasdan boshqa asoslar bo'yicha belgilangan

tartibga rioya qilgan holda mehnat shartnomasini bekor qilish huquqidan mahrum qilmaydi.

Agar xodimning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizada u tomonidan ishni davom ettirishning imkoniyati yo'qligi asoslantirilgan (ta'lim tashkilotiga qabul qilinganligi, pensiyaga chiqqanligi, saylanib qo'yiladigan lavozimga saylanishi va hokazo) bo'lsa, ish beruvchi mehnat shartnomasini xodim iltimos qilgan muddatda bekor qilishi shart.

**21.** Mehnat shartnomasini bekor qilishga xodim shu tashkilotdagi ishni haqiqatda tashlab ketish istagini bildirgan yozma arizasiga binoan yo'l qo'yiladi.

Sudlar da'vogarning mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizani ish beruvchining qistovi natijasida berganligi to'g'risidagi vajlarini sinchkovlik bilan tekshirmoqlari lozim.

Bunda sudlarning e'tibori, xodimni ariza yozishga nafaqat majburlash, bosim yoki tazyiq o'tkazish, balki xodimda mehnat munosabatlarini tugatish istagi bo'lmay turib, ish beruvchi tomonidan uni ariza yozishga faol ravishda undash harakatlari ham qistov sifatida baholanishi lozimligiga qaratilsin.

Arizani berish sanasi uni ish beruvchiga (tashkilot boshlig'iga, uning o'rinbosariga, qabulxona kotibiga, kadrlar bo'limiga, devonxonaga va boshqa) topshirgan kun hisoblanadi, ogohlantirish muddati esa keyingi kundan boshlanadi. Ogohlantirish muddatiga kalendar bo'yicha barcha kunlar kiradi. Ogohlantirish muddatining tugashi dam olish yoki bayram (ish kuni bo'lmagan kunga) kuniga to'g'ri kelsa, oxirgi ish kuni va shartnomaning bekor bo'lish kuni bo'lib dam olishdan yoki bayramdan keyingi birinchi kun hisoblanadi. Bunda "dam olish kuni" deganda nafaqat umumiy dam olish kunini, balki aynan shu xodim uchun (masalan smenada ishlaydigan xodim) dam olish kunini, shuningdek ish beruvchi uchun dam olish kunini ham tushunish lozim.

Qonunda belgilangan yoki taraflar kelishuviga ko'ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati tugagach, xodim ishni tugatishga haqli, ish beruvchi esa xodimga mehnat daftarchasi yoki elektron mehnat daftarchasidan ko'chirmani va mehnat shartnomasi bekor qilingani haqidagi buyruqdan nusxa berib, u bilan hisob-kitob qilishga majbur. Ish beruvchi tomonidan xodimning tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasining bekor qilinishini kechiktirishga, shu jumladan boshlangan ishni tugatmagani, qarzi yo'qligi varaqasining imzolanmagani, xodimning moddiy qiymatlarni topshirmagani va boshqa hech bir sababga ko'ra ham kechiktirishga yo'l qo'yilmaydi.