



**ISH BERUVCHINING TASHABBUSIGA KO'RA MEHNAT
SHARTNOMASI BEKOR QILINGANDA XODIMGA ISHDAN
BO'SHATISH NAFAQASI TO'LASH TARTIBI**

Bo'ka tuman Yuridik xizmat

ko'rsatish markazi boshlig'i

Niyozov Abdurasul Xidirnazar o'g'li

Annotatsiya. Ushbu maqolada ish beruvchining tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga ishdan bo'shatish nafaqasi to'lash tartibining huquqiy asoslari va amaliy jihatlari tahlil qilinadi. Tadqiqot jarayonida O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining tegishli normalari, ushbu sohadagi huquqiy kafolatlar hamda ularni qo'llash amaliyotida uchrayotgan muammolar o'rganilgan. Xususan, ishdan bo'shatish nafaqasining huquqiy mohiyati, uni to'lash asoslari va miqdorini belgilash tartibi yoritib berilgan. Maqolada ish beruvchi va xodim o'rtasidagi mehnat munosabatlarida manfaatlar muvozanatini ta'minlash, xodimlarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirish hamda mehnat qonunchiligini qo'llash samaradorligini oshirishga qaratilgan ilmiy xulosalar va amaliy takliflar ilgari suriladi.

Kalit so'zlar: *mehnat munosabatlari, ish beruvchining tashabbusi, mehnat shartnomasini bekor qilish, ishdan bo'shatish nafaqasi, xodim huquqlari, ijtimoiy himoya, Mehnat kodeksi, ish beruvchining majburiyatlari, mehnat nizolari, huquqiy kafolatlar.*

Xodimni ish beruvchi tashabbusi bilan ishdan bo'shatish qonunchilikda qat'iy asoslar va tartiblar bilan cheklangan bo'lib, mazkur mexanizm xodim manfaatlarini himoya qilishga qaratilgan huquqiy kafolatlar bilan mustahkamlangan. Ana shunday



kafolatlardan biri – xodimga ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lash instituti hisoblanadi. Ishdan bo‘shatish nafaqasi xodimning ishini yo‘qotishi natijasida yuzaga keladigan vaqtinchalik moddiy qiyinchiliklarni yumshatish, uning yangi ish topguniga qadar minimal darajada ijtimoiy himoyasini ta‘minlashga xizmat qiladi.

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasi bekor qilinganda ishdan bo‘shatish nafaqasini to‘lash asoslari, miqdori va tartibi aniq belgilangan. Biroq amaliyotda ushbu normalarning noto‘g‘ri talqin qilinishi, ish beruvchilar tomonidan nafaqa to‘lashdan bo‘yin tovlanishi yoki xodimlarning o‘z huquqlaridan yetarlicha xabardor emasligi kabi muammolar uchrab turadi. Shu sababli, ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lash tartibini ilmiy-huquqiy jihatdan tahlil qilish bugungi kunda dolzarb masala hisoblanadi.

Mehnat kodeksining 173-moddasiga asosan, ishdan bo‘shatish nafaqasi xodim bilan mehnat shartnomasi alohida asoslarga ko‘ra bekor qilinganda xodimning ishdan mahrum bo‘lishi oqibatlarini yumshatish maqsadida amalga oshiriladigan, qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan bir yo‘la beriladigan pulli to‘lovdir. Ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasi bekor qilinganhollarda ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanadi.

Ishdan bo‘shatish nafaqasining miqdori mazkur ish beruvchidagi ish stajiga bog‘liq bo‘ladi va u:

uch yilgacha ish stajiga ega bo‘lgan xodimlar uchun — o‘rtacha oylik ish haqining ellik foizidan;

uch yildan besh yilgacha ish stajiga ega bo‘lgan xodimlar uchun — o‘rtacha oylik ish haqining yetmish besh foizidan;



besh yildan oʻn yilgacha ish stajiga ega boʻlgan xodimlar uchun — oʻrtacha oylik ish haqining yuz foizidan;

oʻn yildan oʻn besh yilgacha ish stajiga ega boʻlgan xodimlar uchun — oʻrtacha oylik ish haqining bir yuz ellik foizidan;

oʻn besh yildan ortiq ish stajiga ega boʻlgan xodimlar uchun — oʻrtacha oylik ish haqining ikki yuz foizidan kam boʻlishi mumkin emas.

Jamoa kelishuvlarida, shuningdek jamoa shartnomasida, ichki hujjatlarda, mehnat shartnomasida xodimlarga ish beruvchining mablagʻlari hisobidan ishdan boʻshatish nafaqasini toʻlash chogʻida qoʻshimcha kafolatlar (moddaniy uchunchi qismida mustahkamlanganlariga nisbatan ishdan boʻshatish nafaqasining oshirilgan miqdorlari, ishdan boʻshatish nafaqasining miqdoriga taʼsir koʻrsatadigan ish stajiga xodimlarning muayyan tarmoqdagi yoki muayyan kasbga doir mehnat faoliyati davrlarini kiritish, ushbu tashkilotga ish beruvchining taklifi bilan ishga kirgan xodimlarning koʻrsatilgan stajida xodim ilgari mehnat qilgan tashkilotda ishlagan vaqtni hisobga olish), belgilanishi mumkin.

Xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bogʻliq boʻlgan asoslarga koʻra xodimlar bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan taqdirda jamoa kelishuvlarida, shuningdek jamoa shartnomasida, ichki hujjatlarda, mehnat shartnomasida yoxud ish beruvchining, yuridik shaxs vakolatli organlarining, tashkilot mulkdorining yoki mulkdorlar tomonidan vakolat berilgan shaxslarning qarorlarida xodimlarga ishdan boʻshatish nafaqalarini, kompensatsiyalarni toʻlash va (yoki) ularga har qanday shaklda biror-bir boshqa toʻlovlarni tayinlash nazarda tutilishi mumkin emas.

Xulosa qilib aytganda, ish beruvchining tashabbusiga koʻra mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga ishdan boʻshatish nafaqasi toʻlash instituti mehnat huquqida xodimlarning ijtimoiy va moddiy manfaatlarini himoya qilishga qaratilgan muhim huquqiy kafolatlardan biri hisoblanadi. Mazkur nafaqa xodimning



mehnat munosabatlari ish beruvchiga bog‘liq bo‘lmagan sabablar yoki ish beruvchining qarori natijasida tugatilgan holatlarda yuzaga keladigan vaqtinchalik daromad yo‘qotilishini qisman qoplash vazifasini bajaradi.

Shu munosabat bilan, ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lash tartibini amaliyotda to‘g‘ri va bir xil qo‘llashni ta’minlash maqsadida mehnat qonunchiligi normalarini tushuntirish va huquqiy targ‘ibotni kuchaytirish, ish beruvchilar uchun metodik tavsiyalar ishlab chiqish, shuningdek, mehnat inspeksiyasi va sud nazoratining samaradorligini oshirish maqsadga muvofiqdir. Bu esa mehnat munosabatlarida adolat, qonuniylik va ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi;
2. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining mehnat qonunchiligi bo‘yicha qarorlari;
3. O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining rasmiy hujjatlari;
4. Lex.uz – O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari ma’lumotlar bazasi.