
XODIMGA ISHDAN BO'SHATISH NAFAQASINI BERISH TARTIBI VA NAFAQA MIQDORI BELGILASH

Xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlaridagi xodimga ishdan bo'shatish nafaqasini to'lash tartibi 1995 yil 21 dekabrda 2023 yil 30 aprelga qadarli amal qilib kelgan O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 109-moddasi bilan tartibga solinib kelingan. Eski tahrirdagi MKning mazkur normasida xodimga ishdan bo'shatish nafaqasi barcha xodimlar uchun bir xil belgilanib, ishdan bo'shatish nafaqasining miqdori o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lishi mumkin emas deyilgan qa'tiy norma bilan belgilab qo'yilgan bo'lib, xodimni uzoq muddatli mehnat stajiga ega ekanligi umuman hisobga olinmagan, eski tahrirdagi MKning 109-moddasi ishdan bo'shatilgan xodimga ish beruvchi tamonidan quyidagi asoslarga ko'ra ishdan bo'shatish nafaqasi to'lab berilgan:

- ish beruvchining tashabbusi bilan, xodim o'zining mehnat vazifalarini bajarmaganligi sababli shartnomaning bekor qilinishi bundan mustasno;

- taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan, ushbu Kodeksning 106-moddasi 1 va 2-bandlarida nazarda tutilgan holatlarga binoan. Mehnat shartnomasi ushbu Kodeksning 106-moddasi 4-bandiga binoan bekor qilinganda ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanadi, ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar xodimning aybi bilan buzilgan hollar (sudning muayyan lavozimni egallash yoki muayyan faoliyat turi bilan shug'ullanish huquqidan mahrum etish haqidagi hukmini yashirish, soxta hujjatlar taqdim etish va hokazo) bundan mustasno;

- xodim yangi mehnat shartlari asosida ishni davom ettirishni rad etganligi sababli (89-moddaning to'rtinchi qismi).

Ishdan bo'shatish nafaqasining miqdori o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lishi mumkin emas. Yangi taxrirdagi 2023 yil 30 apreldan kuchga kiritilgan O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 173-moddasida ish beruvchi tamonidan qonunchilik talablari asosida ishdan bo'shatilgan xodimga ishdan bo'shatish nafaqasini berilish asoslari va miqdori ko'rsatib o'tilgan.

Avalo ishdan bo'shatish nafaqasi haqidagi tushinchani anglab olish lozim bo'ladi, 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'lovdur.

MKning 173-moddasi ikkinchi qismi talabiga ko'ra, quyidagi hollarda ishdan bo'shatish nafaqasi ish beruvchi tamonidan to'lab beriladi:

- ish beruvchining tashabbusiga ko'ra, bundan shartnoma xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bog'liq asoslar bo'yicha bekor qilinganligi mustasno;

- ushbu Kodeks 168-moddasi birinchi qismining 1, 2, 6 (tashkilotni tugatish qismida) va 9-bandlarida nazarda tutilgan taraflarning xohish-irodasiga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra, bundan jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchi muomalaga layoqatsiz deb e'tirof etilgan hollar mustasno. Mehnat shartnomasi ushbu Kodeks 168-moddasi birinchi qismining 4 va 5-bandlariga muvofiq bekor qilinganda ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanadi, bundan ishga qabul qilishning belgilangan qoidalari xodimning aybi bilan buzilgan (sudning muayyan lavozimlarni egallash yoki muayyan faoliyat bilan shug'ullanish huquqidan mahrum etish to'g'risidagi hukmini yashirish, soxta hujjatlar taqdim etish va boshqalar) yoxud xodimning harakatlari qonunchilikka muvofiq yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni davom ettirishga to'sqinlik qiladigan holatlarning yuzaga kelishiga olib kelgan hollar mustasno;

- xodim yangi mehnat shartlarida ishni davom ettirishni rad etganligi munosabati bilan;

- xodim tibbiy xulosaga muvofiq sog'lig'ining holatiga ko'ra o'ziga qarshi ko'rsatma bo'lmagan boshqa ishga o'tkazishni rad etganligi yoxud ish beruvchida tegishli ish bo'lmaganligi munosabati bilan;

- xodim ish beruvchi bilan birga boshqa joydagi ishga ko'chishni rad etganligi munosabati bilan;

- xodim tashkilotning mulkdori almashganligi, uning qayta tashkil etilganligi, idoraviy taalluqliligi^{1 / 2} (bo'ysunuvi) o'zgarganligi munosabati bilan ishni davom ettirishni rad etganligi munosabati bilan.

Xodimga ishdan bo'shatish nafaqasi miqdorini aniqlashda xodimning korxonasi, tashkilot va

muossasalarda ishlagan ish staji muhim ahamiyatga ega bo'ladi.

Hozirgi kunda amal qilib turgan MKning 173-moddasi uchinchi qismi talabiga asosan ishdan bo'shatish nafaqasining miqdori beshta xolatda aniq qilib belgilab qo'yilgan bo'lib, quyidagilardan iborat:

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 o'n yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining yuz foizidan;

o'n yildan o'n besh yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining bir yuz ellik foizidan;

o'n besh yildan ortiq ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining ikki yuz foizidan kam bo'lishi mumkin emas

Shuningdek, jamoa kelishuvlarida, shuningdek jamoa shartnomasida, ichki hujjatlarda, mehnat shartnomasida xodimlarga ish beruvchining mablag'lari hisobidan ishdan bo'shatish nafaqasini to'lash chog'ida qo'shimcha kafolatlar (ushbu moddaning uchinchi qismida mustahkamlanganlariga nisbatan ishdan bo'shatish nafaqasining oshirilgan miqdorlari, ishdan bo'shatish nafaqasining miqdoriga ta'sir ko'rsatadigan ish stajiga xodimlarning muayyan tarmoqdagi yoki muayyan kasbga doir mehnat faoliyati davrlarini kiritish, ushbu tashkilotga ish beruvchining taklifi bilan ishga kirgan xodimlarning ko'rsatilgan stajida xodim ilgari mehnat qilgan tashkilotda ishlagan vaqtni hisobga olish) belgilanishi mumkin.

Ishdan bo'shatish nafaqasi xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bog'liq bo'lgan asoslarga ko'ra 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 bo'shatish nafaqalarini, kompensatsiyalarni to'lash va (yoki) ularga har qanday shaklda biror-bir boshqa to'lovlarni tayinlash nazarda tutilishi mumkin emas.

Oltiariq tumani Adliya bo'limi

Yuridik xizmat ko'rsatish markazi

bosh yuriskonsulti O.X.ISHMATOV

2023-06-14 15:53:24