# O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA MEHNAT SHARTNOMASINI ISH BERUVCHINING TASHABBUSIGA KO‘RA BEKOR QILISHNING HUQUQIY VA AMALIY JIHATLARI

UDK: 349.22

**Qodirqulova Nozima Akbar qizi**
Jizzax davlat pedagogika universiteti
Milliy g‘oya, ma’naviyat asoslari va huquq ta’limi yo‘nalishi 2-kurs talabasi
*Tel.: +998 88 563 50 80; e-mail: nozimaqodirqulova828@gmail.com*
**Ilmiy rahbar: Abdurahmonov Akbar**
Jizzax davlat pedagogika universiteti, Ijtimoiy fanlar pedagogikasi oliy maktabi
*Falsafa doktori (PhD), dotsent*

**Annotatsiya.**

Mazkur maqolada O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining (2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonun bilan tasdiqlangan, 2023-yil 30-apreldan amalda) 161-moddasi asosida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilishning huquqiy asoslari, tartibi va xodimlarni himoya qilish kafolatlari tahlil qilinadi. Tadqiqotda bekor qilish asoslarining mazmuni, ogohlantirish muddatlari, ishdan bo‘shatish nafaqasi hamda Oliy sud Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi 26-sonli qarorida bayon etilgan sud amaliyoti o‘rganiladi, shuningdek Rossiya Federatsiyasi mehnat qonunchiligi va Xalqaro mehnat tashkilotining 158-sonli Konvensiyasi bilan qiyosiy tahlil amalga oshiriladi. Natijada malaka yetarli bo‘lmaganligi va ishlar hajmining qisqarishi kabi asoslarni qo‘llashdagi subyektivlik xavfi, qo‘pol buzishlar ro‘yxatining ichki hujjatlarda belgilanishi hamda boshqa asoslarning turli qonunlarda tarqoqligi aniqlanib, qonunchilik va huquqni qo‘llash amaliyotini takomillashtirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqilgan.

**Kalit so‘zlar:** mehnat shartnomasi, ish beruvchining tashabbusi, Mehnat kodeksi, bekor qilish asoslari, ogohlantirish muddati, ishdan bo‘shatish nafaqasi, xodimlar himoyasi.

**Аннотация.**

В статье анализируются правовые основания, порядок и гарантии защиты работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя на основании статьи 161 Трудового кодекса Республики Узбекистан (утверждён Законом от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798, действует с 30 апреля 2023 года). Рассматриваются содержание оснований расторжения, сроки предупреждения, выходное пособие, а также судебная практика, изложенная в постановлении Пленума Верховного суда от 20 ноября 2023 года № 26. Проведён сравнительный анализ с трудовым законодательством Российской Федерации и Конвенцией Международной организации труда № 158. Выявлены риск субъективности при применении таких оснований, как недостаточная квалификация и сокращение объёма работ, определение перечня грубых нарушений во внутренних документах, а также рассредоточенность иных оснований расторжения по различным законам. Сформулированы предложения по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики.

**Ключевые слова:** трудовой договор, инициатива работодателя, Трудовой кодекс, основания расторжения, срок предупреждения, выходное пособие, защита работников.

**Abstract.**

The article analyses the legal grounds, procedure and employee-protection guarantees for terminating an employment contract at the employer’s initiative under Article 161 of the Labour Code of the Republic of Uzbekistan (approved by Law No. ORQ-798 of 28 October 2022 and in force since 30 April 2023). It examines the content of the termination grounds, notice periods and severance pay, as well as the judicial practice set out in Resolution No. 26 of the Plenum of the Supreme Court of

20 November 2023. A comparative analysis is carried out with the labour legislation of the Russian Federation and ILO Convention No. 158. The study identifies the risk of subjectivity in applying grounds such as insufficient qualification and a reduction in the volume of work, the setting of lists of gross violations in internal documents, and the dispersion of other termination grounds across various laws. Proposals are put forward to improve legislation and enforcement practice.

**Keywords:** employment contract, employer’s initiative, Labour Code, termination grounds, notice period, severance pay, protection of employees.

## KIRISH

Mehnat qilish huquqi shaxsning asosiy ijtimoiy-iqtisodiy huquqlaridan biri bo‘lib, uning amalga oshirilishi ko‘p jihatdan mehnat shartnomasining barqarorligiga bog‘liq. Mehnat shartnomasining bekor qilinishi, ayniqsa u ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra amalga oshirilganda, xodim uchun daromad manbaidan mahrum bo‘lish xavfini, ish beruvchi uchun esa kadrlarni tanlash va mehnat jarayonini tashkil etish borasidagi huquqlarining chegarasini belgilaydi. Shu sababli mehnat qonunchiligi ikki tomon manfaatlari muvozanatini ta’minlashga qaratilgan: O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi xodimlar, ish beruvchilar va davlat manfaatlarining muvozanatini ta’minlash asosida yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni tartibga soladi [1].

2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonun bilan tasdiqlangan yangi Mehnat kodeksi 2023-yil 30-apreldan amalga kiritilib, 1995-yilgi Kodeksning o‘rnini egalladi [1; 3]. Ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish asoslari endi 161-moddada jamlangan bo‘lib, ularning soni oltita; eski Kodeksning 100-moddasida esa yettita asos nazarda tutilgan edi [5]. Yangi tahrirda nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini ham, muddati tugaguniga qadar muddatli mehnat shartnomasini ham ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish asosli bo‘lishi shartligi alohida belgilab qo‘yilgan [1].

Shunga qaramay, yangi normalarni qo‘llashda bir qator savollar yuzaga keladi: xodimning malakasi yetarli emasligi qanday baholanishi, ishlar hajmining

qisqarishi qanday asoslanishi, qo‘pol buzishlar ro‘yxati qanday shakllantirilishi hamda Kodeks va boshqa qonunlarda nazarda tutilgan boshqa asoslar bir-biri bilan qanday uyg‘unlashtirilishi lozimligi shular jumlasidandir. Mazkur masalalarning yechimi nafaqat xodimlar huquqlarining himoyasi, balki ish beruvchilar uchun huquqiy aniqlik nuqtai nazaridan ham ahamiyatlidir.

**Tadqiqotning maqsadi** — O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 161-moddasi va unga bog‘liq normalar asosida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilishning huquqiy asoslari hamda tartibini tahlil qilish, xodimlarni himoya qilish kafolatlarini baholash va qonunchilik hamda huquqni qo‘llash amaliyotini takomillashtirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqishdan iborat.

**Tadqiqot obyekti** — O‘zbekiston Respublikasidagi mehnat munosabatlari, **predmeti** esa mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish bilan bog‘liq huquqiy normalar, ularning qo‘llanilishi va rivojlanish istiqbollaridir. Maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar belgilandi: bekor qilish asoslari tizimini aniqlash; ogohlantirish muddatlari, ishdan bo‘shatish nafaqasi va boshqa kafolatlarni o‘rganish; Rossiya Federatsiyasi qonunchiligi hamda Xalqaro mehnat tashkilotining 158-sonli Konvensiyasi bilan qiyosiy tahlil o‘tkazish; aniqlangan muammolar bo‘yicha takliflar ishlab chiqish.

## ADABIYOTLAR SHARHI

Mehnat shartnomasini bekor qilish masalasi mehnat huquqining an’anaviy va doimo dolzarb mavzularidan biridir. Biroq 2023-yil 30-apreldan oldin yaratilgan ilmiy va uslubiy ishlar asosan 1995-yilgi Kodeks normalariga tayangan; yangi Kodeksda esa bekor qilish asoslari tizimi qayta shakllantirilgan [3; 5]. Shu sababli eski normalarga asoslangan xulosalarni bugungi kunda bevosita qo‘llash mumkin emas.

Yangi Kodeksni sharhlovchi rasmiy va yarim rasmiy manbalar — Hukumat portalidagi tushuntirishlar, adliya organlarining axborot materiallari va Oliy sud Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi 26-sonli qarori — 161-moddaning mazmunini,

ogohlantirish muddatlarini, kafolatlarni hamda sudlar e’tibor qaratishi lozim bo‘lgan jihatlarni yoritadi [2; 4; 5]. Plenum qarorida, xususan, mehnat shartnomasi 161-moddaning ikkinchi qismi 6-bandiga ko‘ra Kodeksda va boshqa qonunlarda nazarda tutilgan o‘zga asoslar bo‘yicha ham bekor qilinishi mumkinligi, shuningdek bekor qilish ish beruvchining buyrug‘i bilan rasmiylashtirilishi ko‘rsatilgan [2].

Xorijiy tajribadan Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksi (81, 82, 178, 180 va 373-moddalar) [7] hamda Xalqaro mehnat tashkilotining 1982-yildagi 158-sonli Konvensiyasi [8] qiyosiy me’yor sifatida olindi. Bu manbalar ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilishning asoslilik talabi, xodimga o‘zini himoya qilish imkoniyatini berish hamda ogohlantirish yoki uning o‘rnini bosuvchi kompensatsiya kabi umumiy tamoyillarni belgilaydi. Mazkur maqolada ana shu tamoyillar yangi tahrirdagi O‘zbekiston qonunchiligi bilan tizimli ravishda taqqoslanadi.

## METODOLOGIYA

Tadqiqot 2026-yil 5-noyabr holatiga amaldagi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi matniga (Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi — Lex.uz), Oliy sud Plenumining 26-sonli qaroriga hamda rasmiy tushuntirish materiallariga asoslandi. Tadqiqotda quyidagi usullardan foydalanildi: huquqiy-normativ hujjatlar tahlili — 161-modda va unga bog‘liq normalar mazmunini aniqlash uchun; formal-huquqiy (huquqiy-dogmatik) usul — tushunchalar va normalarning o‘zaro nisbatini o‘rganish uchun; qiyosiy-huquqiy usul — Rossiya Federatsiyasi qonunchiligi va Xalqaro mehnat tashkilotining 158-sonli Konvensiyasi bilan taqqoslash uchun; tizimli yondashuv — bekor qilish asoslari, tartibi va kafolatlarini yagona mexanizm sifatida ko‘rib chiqish uchun. Tadqiqot sifat xususiyatiga ega bo‘lib, statistik ma’lumotlar tahlil qilinmadi.

## NATIJALAR VA MUHOKAMA

### 1. Bekor qilish asoslari tizimi

Mehnat kodeksining 161-moddasiga ko‘ra, ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish asosli bo‘lishi kerak, quyidagi sabablardan birining mavjudligi esa uning asoslanganligini bildiradi [1; 4]:

tashkilot (uning alohida bo‘linmasi) muassislarning (ishtirokchilarning) yoki ta’sis hujjatlari bilan vakolat berilgan yuridik shaxs organining qarori bilan tugatilganligi yoxud yakka tartibdagi tadbirkor faoliyatining tugatilganligi;

texnologiya, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o‘zgarishi, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishi bilan bog‘liq xodimlar soni yoki shtatining o‘zgarganligi;

xodimning malakasi yetarli bo‘lmaganligi sababli egallab turgan lavozimiga yoki bajarayotgan ishiga muvofiq emasligi;

xodimning mehnat majburiyatlarini muntazam ravishda buzganligi (avvalgi buzilish uchun intizomiy yoki moddiy javobgarlikka tortilgan yoxud unga ta’sir choralari qo‘llangan kundan boshlab bir yil ichida takroran intizomiy nojo‘ya harakat sodir etilishi muntazam buzish hisoblanadi);

xodimning mehnat majburiyatlarini bir marta qo‘pol ravishda buzganligi (bunday buzishlar ro‘yxati Kodeksning 162-moddasiga muvofiq belgilanadi);

Kodeksda va boshqa qonunlarda belgilangan boshqa sabablar (asoslar).

Tahlil shuni ko‘rsatadiki, qonun chiqaruvchi asoslarni toifalarga ajratgan: 1–2-bandlar ish beruvchining faoliyati bilan bog‘liq obyektiv o‘zgarishlarni, 3-band xodimning kasbiy layoqatini, 4–5-bandlar esa xodimning aybli xatti-harakatlarini qamrab oladi. Bunday tasnif amaliy ahamiyatga ega, chunki ogohlantirish muddati va ishdan bo‘shatish nafaqasini to‘lash masalasi aynan shu toifalarga bog‘liq. Shuningdek, eski Kodeksga nisbatan asoslar soni yettitadan oltitaga kamaygan [5], xodimning pensiya yoshiga yetganligi esa ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilishning alohida asosi sifatida saqlanmagan [6].

## 2. Xodimlarni himoya qilish kafolatlari

**Ogohlantirish.** Ish beruvchi mehnat shartnomasini bekor qilish niyati haqida xodimni yozma shaklda, imzo qo‘ydirib ogohlantirishi shart. Ogohlantirish muddati tashkilot tugatilishi hamda xodimlar soni yoki shtati o‘zgarishi holatlarida kamida ikki oyni, malaka yetarli bo‘lmaganligi sababli bekor qilinganda kamida ikki haftani,

xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) sababli bekor qilinganda esa kamida uch kunni tashkil etadi [4].

**Ishdan bo‘shatish nafaqasi.** Kodeksning 173-moddasiga ko‘ra nafaqa mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilinganda to‘lanadi, xodimning aybli harakatlari bilan bog‘liq asoslar bundan mustasno [1]. Nafaqaning eng kam miqdori xodimning shu ish beruvchidagi ish stajiga bog‘liq: 3 yilgacha bo‘lsa — o‘rtacha oylik ish haqining 50 foizi, 3 yildan 5 yilgacha — 75 foizi, 5 yildan 10 yilgacha — 100 foizi, 10 yildan 15 yilgacha — 150 foizi, 15 yildan ortiq bo‘lsa — 200 foizi. Jamoa kelishuvi, jamoa shartnomasi, ichki hujjat yoki mehnat shartnomasida yuqoriroq miqdor belgilanishi mumkin.

**Imtiyozli huquq.** Malakasi va mehnat unumdorligi bir xil bo‘lganda ishda qoldirishda afzallik, jumladan, qaramog‘ida ikki yoki undan ortiq kishi bo‘lgan, oilasida mustaqil ish haqi oluvchi boshqa xodim bo‘lmagan, shu ish beruvchida uzoq muddatli ish stajiga ega bo‘lgan hamda nogironligi bo‘lgan xodimlarga beriladi [4].

**Taqiqlar va maxsus tartiblar.** Ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilishga xodimning vaqtincha mehnatga layoqatsizligi, mehnat ta’tillarida bo‘lish, davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajarish munosabati bilan ishdan ozod etilgan davrlarida hamda xizmat safarida bo‘lgan vaqtida yo‘l qo‘yilmaydi; mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash talabini buzgan holda bekor qilish ham mumkin emas [4; 1]. Homilador ayollar va uch yoshgacha bolasi bo‘lgan xodimlar uchun alohida kafolatlar nazarda tutilgan (408 va 409-moddalar) [4]. O‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan xodimlar bilan shartnomani bekor qilish umumiy tartibga rioya etishdan tashqari mahalliy mehnat organining roziligi bilan amalga oshiriladi [1]; davlat granti bo‘yicha ta’lim olgan oliy ta’lim tashkilotlari hamda boshqa belgilangan ta’lim tashkilotlarining birinchi marta ishga kirgan bitiruvchilari bilan uch yil ichida shartnoma bekor qilinganda ish beruvchi bu haqda mahalliy mehnat organiga yozma xabar berishi kerak [4]. Agar jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida kasaba uyushmasi qo‘mitasining oldindan roziligi nazarda tutilgan bo‘lsa, bunday roziliksiz shartnomani bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi [1]; Plenum

qarorida rozilik olingandan keyingi bir oylik muddat o‘tganligi holatiga ham alohida e’tibor qaratilgan [2].

***1-jadval.*** *Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilishning asosiy asoslari va ularga tegishli kafolatlar*

| Bekor qilish asosi (MK 161-moddasi, 2-qism) | Huquqiy mazmuni va qo‘llashdagi muammolar | Xodimni himoya qilish kafolatlari |
|---|---|---|
| 1-band. Tashkilot (uning alohida bo‘linmasi) tugatilishi yoki yakka tartibdagi tadbirkor faoliyatining tugatilishi | Tugatish to‘g‘risidagi qaror vakolatli organ tomonidan qabul qilinganligi tasdiqlanishi shart; xodimlarni chetlatish maqsadida shakliy tugatishdan foydalanish xavfini istisno etish zarur. | Kamida 2 oy oldin yozma ogohlantirish; ishdan bo‘shatish nafaqasi. |
| 2-band. Texnologiya, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o‘zgarishi, ishlar hajmining qisqarishi bilan bog‘liq xodimlar soni yoki shtatining o‘zgarishi | Ko‘rsatilgan o‘zgarish haqiqiy bo‘lishi va hujjatlashtirilishi lozim; qisqartirilayotgan xodimni tanlashda xolislik va imtiyozli huquq qoidalariga rioya etilishi muhim. | Kamida 2 oy oldin ogohlantirish; malaka va mehnat unumdorligi teng bo‘lganda ishda qoldirishda imtiyozli huquq; ishdan bo‘shatish nafaqasi. |
| 3-band. Xodimning malakasi yetarli bo‘lmagani sababli egallab turgan lavozimiga yoki bajarayotgan ishiga muvofiq emasligi | Malaka yetarliligini baholash mezonlari aniq bo‘lmasa, baho ish beruvchining subyektiv fikriga tayanib qolish xavfi mavjud. | Kamida 2 hafta oldin ogohlantirish; ishdan bo‘shatish nafaqasi. |
| 4-band. Mehnat majburiyatlarini muntazam ravishda buzish | Avvalgi intizomiy yoki moddiy javobgarlik (ta’sir choralari) qo‘llanilgan kundan boshlab bir yil ichida takroran intizomiy nojo‘ya harakat sodir etilishi; avvalgi jazoning qonuniyligi hal qiluvchi ahamiyatga ega. | Kamida 3 kun oldin ogohlantirish; aybli harakatlar sababli ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanmaydi. |
| 5-band. Mehnat majburiyatlarini bir marta qo‘pol ravishda buzish | Qo‘pol buzishlar ro‘yxati Kodeksning 162-moddasi tartibida belgilanadi (ichki hujjatlar, mehnat shartnomasi, intizom ustavi yoki nizomi); ro‘yxat haddan tashqari kengaytirilishi xavfi mavjud. | Kamida 3 kun oldin ogohlantirish; aybli harakatlar sababli ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanmaydi. |
| 6-band. Kodeksda va boshqa qonunlarda belgilangan boshqa sabablar (asoslar) | Asoslar turli normativ hujjatlarda tarqoq; sudlar 1–5-bandlardan tashqari asoslarni ham e’tiborga olishi lozim (Plenumning 26-sonli qarori). | Muayyan asosga qarab belgilanadi. |

*Manba: [1; 2; 4] asosida muallif tomonidan tuzilgan.*

## 3. Qo‘llashdagi muammolar

**Malaka bahosining subyektivligi.** Kodeks 3-bandda «malakasi yetarli bo‘lmaganligi» mezonini belgilaydi, biroq 161-moddaning o‘zida uni baholash tartibi batafsil yoritilmagan. Aniq mezonlar bo‘lmagan taqdirda baho ish beruvchining subyektiv fikriga tayanib qolish xavfi yuzaga keladi; bu esa xodimning noroziligiga hamda nizolarga sabab bo‘lishi mumkin.

**Xodimlar soni yoki shtatining o‘zgarishi.** 2-band asosida bekor qilishda ko‘rsatilgan o‘zgarish (texnologiya, ishlab chiqarish, mehnatni tashkil etish yoki ishlar hajmi) real va hujjatlashtirilgan bo‘lishi, qisqartirilayotgan xodimni tanlashda esa imtiyozli huquq qoidalariga rioya etilishi muhim. Aks holda shakliy qisqartirish orqali xodimni ishdan chetlatish xavfi paydo bo‘ladi.

**Qo‘pol buzishlar ro‘yxati.** Bir marta qo‘pol buzishlar ro‘yxati Kodeksning 162-moddasi tartibida ichki hujjatlar, mehnat shartnomasi yoki intizom ustavi (nizomi)da belgilanadi [1; 4]. Bu ish beruvchiga moslashuvchanlik beradi, biroq ro‘yxat haddan tashqari kengaytirilsa, xodim uchun oldindan bashorat qilib bo‘lmaydigan xavf vujudga keladi. Bunday holda Kodeksning xodimning huquqiy holati yomonlashishiga yo‘l qo‘yilmasligi prinsipi (8-modda), shuningdek xodim holatini yomonlashtiruvchi qoidalar va ish beruvchining yakka tartibdagi hujjatlarining haqiqiy emasligi to‘g‘risidagi normalar (17 va 18-moddalar) himoya vazifasini bajaradi [1].

**Boshqa asoslarning tarqoqligi.** 6-bandga ko‘ra ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilishning boshqa asoslari Kodeksda va boshqa qonunlarda nazarda tutilishi mumkin. Plenum sudlarga 1–5-bandlarda ko‘rsatilganlardan tashqari asoslar ham mavjudligiga e’tibor qaratishni yuklagan [2]. Asoslarning bir necha manbaga tarqalganligi ish beruvchi va xodim uchun huquqiy aniqlikni kamaytirishi mumkin.

**Rasmiylashtirish tartibi.** Mehnat shartnomasini bekor qilish ishga qabul qilish huquqiga ega bo‘lgan shaxs tomonidan amalga oshiriladi va ish beruvchining buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi (170-modda) [2]. Bu talabga rioya etilmasligi bekor qilishning qonuniyligiga shubha tug‘dirishi mumkin.

## 4. Qiyosiy tahlil

Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksi ham ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish asoslarini aniq ro‘yxat shaklida belgilaydi (81-modda) [7]. Tashkilot tugatilishi va xodimlar soni yoki shtati qisqartirilishi holatlarida xodim kamida ikki oy oldin ogohlantiriladi (180-modda) va o‘rtacha oylik ish haqi miqdorida ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanadi (178-modda) [7]; bu kafolatlar O‘zbekiston qonunchiligidagi ikki oylik ogohlantirish va nafaqa tizimiga yaqin. Muhim farq shundaki, Rossiyada xodimning malakasi yetarli bo‘lmaganligi sababli lavozimga muvofiq emasligi attestatsiya natijalari bilan tasdiqlanishi shart (81-modda birinchi qismining 3-bandi), kasaba uyushmasi a’zolari bo‘yicha esa ayrim asoslarda saylab qo‘yiladigan kasaba uyushmasi organining asoslantirilgan fikri hisobga olinadi (82 va 373-moddalar) [7]. O‘zbekiston Kodeksi 161-moddasining matnida esa malaka bilan bog‘liq asos attestatsiya natijalariga bog‘lab qo‘yilmagan [4].

Xalqaro mehnat tashkilotining 158-sonli Konvensiyasi ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilish uchun xodimning layoqati yoki xatti-harakati yoxud korxonaning ishlab chiqarish ehtiyojlari bilan bog‘liq asosli sabab bo‘lishini talab qiladi (4-modda); xodim xatti-harakati yoki mehnat natijalari tufayli bo‘shatilganda unga o‘zini himoya qilish imkoniyatini berishni (7-modda), qaror ustidan betaraf organga shikoyat qilish huquqini (8-modda) hamda ma’qul ogohlantirish muddati yoki uning o‘rniga kompensatsiyani (11-modda) nazarda tutadi [8]. 161-moddadagi asoslilik talabi, ogohlantirish muddatlari va nafaqa kafolatlari bu standartlarga asosan mos keladi. Shu bilan birga, ayniqsa malaka bahosi bilan bog‘liq asosda xodimga o‘z fikrini bildirish imkoniyatini aniq belgilash masalasi muhokamaga loyiqdir.

## XULOSA

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 161-moddasi ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilishning oltita asosini belgilaydi, bekor qilish asosli bo‘lishi shartini mustahkamlaydi hamda ogohlantirish muddatlari, ishdan bo‘shatish

nafaqasi, imtiyozli huquq, taqiqlar va maxsus tartiblar orqali xodimlarni himoya qilish tizimini yaratadi. Bu tizim xalqaro mehnat standartlarining asosiy talablariga asosan mos keladi.

Shu bilan birga, malaka yetarli bo‘lmaganligi va xodimlar soni yoki shtatining o‘zgarishi kabi asoslarni qo‘llashda subyektivlik xavfi, qo‘pol buzishlar ro‘yxatining ichki hujjatlarda belgilanishi hamda boshqa asoslarning turli qonunlarda tarqoqligi huquqiy aniqlikni kamaytirishi mumkin. Maqolada ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish asoslari, ogohlantirish muddatlari va nafaqa kafolatlari yangi Kodeks asosida tizimlashtirildi va aniqlangan muammolarni bartaraf etishga qaratilgan takliflar ishlab chiqildi.

## TAKLIF VA TAVSIYALAR

**Malaka bahosi.** Malakasi yetarli bo‘lmaganligi sababli bekor qilishda (3-band) baholash mezonlari va tartibini normativ-huquqiy hujjatda aniqlashtirish, xodimga baholash natijalari bilan tanishish va o‘z fikrini yozma bildirish imkoniyatini berish tartibini mustahkamlash. Bunda Xalqaro mehnat tashkilotining 158-sonli Konvensiyasi 7-moddasi va Rossiya Federatsiyasidagi attestatsiya mexanizmi inobatga olinishi mumkin.

**Shtatning o‘zgarishi.** Xodimlar soni yoki shtati o‘zgarishi (2-band) holatida o‘zgarishning haqiqiyligi, uning sabablari hujjatlashtirilishi hamda xodimlarni tanlashda imtiyozli huquq qoidalariga rioya etilganligini tasdiqlash talablarini uslubiy tavsiyalarda yoki Oliy sud Plenumining tushuntirishlarida aniqlashtirish.

**Qo‘pol buzishlar ro‘yxati.** Bir marta qo‘pol buzishlar ro‘yxatini (5-band) belgilashda mahalliy hujjatlar bir xil yondashuvga tayanishi uchun vakolatli davlat organi tomonidan tavsiyaviy namunaviy ro‘yxat ishlab chiqish.

**Boshqa asoslar.** Ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilishning Kodeksda va boshqa qonunlarda nazarda tutilgan barcha asoslarini (6-band) bir joyga jamlovchi rasmiy sharh yoki jadvalni tayyorlash va muntazam yangilab borish.

**Huquqiy savodxonlik.** Xodimlar va ish beruvchilar uchun ogohlantirish muddatlari, ishdan bo‘shatish nafaqasi hamda taqiqlar bo‘yicha ommabop tushuntirish materiallarini kengroq tarqatish.

## FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonun bilan tasdiqlangan). — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 29.10.2022-y., 03/22/798/0972-son. — URL: https://lex.uz/mact/-6257288 (murojaat sanasi: 05.11.2026).
2. O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2023-yil 20-noyabrdagi 26-son «Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishni tartibga soluvchi qonunchilikni qo‘llash amaliyoti to‘g‘risida»gi qarori. — URL: https://lex.uz/docs/-6684613 (murojaat sanasi: 05.11.2026).
3. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (1995-yil 21-dekabrdagi 161-I-son Qonun bilan tasdiqlangan; 2023-yil 30-apreldan o‘z kuchini yo‘qotgan). — URL: https://lex.uz/uz/acts/-142859 (murojaat sanasi: 05.11.2026).
4. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari // O‘zbekiston Respublikasi Hukumat portali. — URL: https://gov.uz/oz/advice/673/document/2920 (murojaat sanasi: 05.11.2026).
5. Yangi tahrirdagi mehnat kodeksidagi o‘zgarishlar // Adliya organlarining axborot materiali. — URL: https://qoraqalpoq.adliya.uz/uz/news/detail.php?ID=57613 (murojaat sanasi: 05.11.2026).
6. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi mazmun va mohiyati hamda undagi yangiliklar // Toshkent viloyati adliya boshqarmasi axborot materiali. — URL: https://toshkent-vil.adliya.uz/uz/news/detail.php?ID=69878 (murojaat sanasi: 05.11.2026).
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ст. 81, 82, 178, 180, 373).

8. International Labour Organization. Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). — Geneva: ILO, 1982.