



Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини  
ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги

Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг  
Тараққиёт Дастури



*Uzbekistan*

# МЕҲНАТ ҲУҚУҚЛАРИ:

## САВОЛЛАР ВА ЖАВОБЛАР

Тошкент 2013



Ўзбекистон Республикаси Меҳнат  
ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги

Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг  
Тараққиёт Дастури

# **МЕҲНАТ ҲУҚУҚЛАРИ:**

**САВОЛЛАР ВА ЖАВОБЛАР**

«Baktria press»  
Тошкент - 2013

УДК 349.2 (075)  
КБК 67.405  
М47

Меҳнат ҳуқуқлари: саволлар ва жавоблар: қўлланма/Н. Тешаев, Н. Тойчиев, А. Акбердиев [ва бошқ.]; Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Ўзбекистон Бирлашган Миллатлар ташкилоти Тараққиёт дастури. — Тошкент: Baktria press, 2013. — 120 б.

Мазкур китобда меҳнатга оид қонуний муносабатлар жараёнида энг кўп юзага келадиган саволларга жавоблар тўпланган.

Китоб меҳнатга оид қонуний муносабатларга жалб қилинган ишчилар ва иш берувчилар, кадрлар бўлимлари ва бухгалтерия ходимлари, касаба уюшмалари вакиллари, хусусий тадбиркорлик фаолияти ва касаначалик билан шуғулланувчилар, деҳқон ва фермер хўжаликларида банд бўлган ўқувчиларнинг кенг доираси учун мўлжалланган.

Қўлланма Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва Ўзбекистондаги Бирлашган Миллатлар ташкилоти (БМТ) Тараққиёт дастурининг «Бандликни таъминлашда ижтимоий шериклик» қўшма лойиҳаси доирасида Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Тошкент давлат юридик институти ва Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси кенгаши мутахассислари билан кенг ҳамкорликда ишлаб чиқилди.

Бирлашган Миллатлар ташкилоти Тараққиёт дастури БМТнинг ривожланиш соҳасидаги глобал тармоғи ҳисобланади, қайта ўзгаришларни қўллаб-қувватлашни ёқлайди, аҳолининг турмуш тарзини яхшилашга кўмак бериш мақсадида билим манбалари, амалий тажриба ва ресурслардан фойдаланиш имконини тақдим этади.

Мазкур нашрда баён қилинган қарашлар муаллифларнинг фикрини ифода этади ва БМТ Тараққиёт дастурининг расмий нуқтаи назарига мос келмаслиги мумкин.

КБК 67.405

Қўлланма рус ва ўзбек тилларида чоп этилган.

Бепул тарқатилади.

Нашрнинг электрон кўриниши Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг [www.mehnat.uz](http://www.mehnat.uz) сайтида ва БМТТДнинг [www.undp.uz](http://www.undp.uz) сайтига жойлаштирилган.

Масъул муҳаррирлар:

Д. Матрасулов, юридик фанлари номзоди, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси бошлиғи.

Н. Тойчиев, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги иқтисодий қонунчилик бошқармаси бошлиғи.

Я. Чичерина, педагогика фанлари номзоди, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва Ўзбекистондаги Бирлашган Миллатлар ташкилоти Тараққиёт дастурининг «Бандликни таъминлашда ижтимоий шериклик» қўшма лойиҳаси менеджери.

Муаллифлар:

Н. Тешаев, Н. Тойчиев, А. Акбердиев, Г. Саримсоқова, М. Аминов, М. Инақова.

© Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги. 2013 й.

© БМТТД, 2013 й.

© Baktria press, 2013 й.

ISBN 978-9943-4242-6-5

## Муқаддима

Хурматли ўқувчи! Кучли ижтимоий муҳофаза Ўзбекистон Республикасида амалга оширилаётган ижтимоий-иқтисодий ислохотларнинг бешта муҳим тамойилларидан биридир. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасига мувофиқ «Ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шaroитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир».

Мазкур қоидалар Меҳнат кодекси ва меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар соҳасини тартибга солувчи бошқа қонунчилик ҳужжатларида батафсил тушунтириб берилган.

Ишлаб чиқилган қонунчилик базасини мавжудлиги — меҳнат муносабатларидаги барча томонларнинг қонуний ҳуқуқ ва манфаатларига риоя қилишнинг зарур шarti. Шу билан бирга, фуқароларнинг ҳуқуқий саводхонлиги ва мансабдор шахсларнинг ҳуқуқий интизоми ҳам муҳим омиллардандир.

Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг хилма-хиллиги билан амалда турли хил вазиятларга дуч келинади, уларни ҳал қилишда жалб қилинган барча томонларда кўплаб саволлар юзага келади. Тўпламнинг муаллифлари ва тузувчилари меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар вақтида пайдо бўладиган турли хил вазиятлар бўйича 262та савол ва жавобни ўзига жамлаган ушбу нашр юзага келадиган баҳсларни самарали ечимини топиш учун фойдали бўлади ва кўплаб муаммоларни олдини олишга ёрдам беришига умид билдирмоқдалар.

Саволлар ва жавоблар тўплами мавзуларнинг кенг доирасини қамраб олган: улар — ишга жойлаштириш ва меҳнат муносабатларини расмийлаштириш, меҳнат шартномаларини, жамоа шартномалари ва келишувларини тузиш, иш вақти ва дам олиш вақтини аниқ белгилаш, меҳнатга ҳақ тўлаш ва меҳнат шартномаси томонларининг моддий масъулияти, меҳнат муҳофазаси ва меҳнат баҳсларини ҳал қилиш, ишчилар ва иш берувчиларнинг ўзаро ҳуқуқ ва мажбуриятларини тушунтириш, касаба уюшмаларининг роли. Ишчиларнинг ногирон, ҳомиладор аёллар ва вояга етмаган фарзандларини тарбиялаётган шахслар каби тоифаларига қўшимча кафолатлар ва имтиёзлар ҳақидаги масалаларга алоҳида эътибор қаратилган.

«Меҳнат ҳуқуқлари: саволлар ва жавоблар» китоби ҳам ишчиларга, ҳам иш берувчиларга, ҳамда уларнинг вакилларига фойдали бўлади ва мамлакат аҳолисининг ҳуқуқий саводхонлигини янада ошишига, фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқларига риоя қилинишига ва меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларни уйғунлаштирилишига кўмак беради.

## МУНДАРИЖА

1-БОБ.	МЕҲНАТ ТЎҒРИСИДАГИ ҚОНУНЧИЛИК, МЕҲНАТ КОДЕКСИНИНГ АМАЛ ҚИЛИШ ДОИРАСИ, МЕҲНАТГА ОИД МУНОСАБАТЛАРДА КАМСИТИЛИШЛАРНИНГ ВА МАЖБУРИЙ МЕҲНАТНИНГ ТАҚИҚЛАНИШИ.....	5
2-БОБ.	МЕҲНАТГА ОИД МУНОСАБАТЛАРНИНГ СУБЪЕКТЛАРИ, ХОДИМЛАР ВА ИШ БЕРУВЧИЛАРНИНГ ВАКИЛЛИГИ.....	9
3-БОБ.	ЖАМОА ШАРТНОМАЛАРИ ВА КЕЛИШУВЛАРИ .....	12
4-БОБ.	ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШ.....	19
5-БОБ.	МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ .....	24
6-БОБ.	ИШ ВАҚТИ.....	59
7-БОБ.	ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ .....	64
8-БОБ.	МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ .....	73
9-БОБ.	КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ, МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ, МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ.....	79
10-БОБ.	МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ.....	86
11-БОБ.	АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚўШИМЧА КАФОЛАТ ВА ИМТИЁЗЛАР.....	94
12-БОБ.	МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ.....	113
13-БОБ.	Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.....	118

## **МЕҲНАТ ТЎҒРИСИДАГИ ҚОНУНЧИЛИК, МЕҲНАТ КОДЕКСИНИНГ АМАЛ ҚИЛИШ ДОИРАСИ, МЕҲНАТГА ОИД МУНОСАБАТЛАРДА КАМСИТИЛИШЛАР ВА МАЖБУРИЙ МЕҲНАТНИНГ ТАҚИҚЛАНИШИ**

*1. Мен 1995 йилдан бери механик бўлиб ишлайман. Билишимча, ўша пайтда Меҳнат тўғрисидаги қонунлар кодекси амалда эди. Бу менинг ҳуқуқларим ҳали ҳам эски қонун билан кафолатланиши лозим, деганими?*

Йўқ, ундай эмас. Сизнинг ҳуқуқларингиз 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган ҳамда 1996 йил 1 апрелдан кучга кирган Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси билан кафолатланади. Аввал амалда бўлган Меҳнат тўғрисидаги қонунлар кодексидан фарқли равишда, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси меҳнат муносабатларини бозор муносабатлари шароитларида тартибга солишга қаратилган. У меҳнатга оид муносабатларни шартномавий тартибга солиш соҳасини сезиларли даражада кенгайтди. Сиз меҳнат фаолиятингизни Меҳнат тўғрисидаги қонунлар кодекси амалда бўлган пайтда бошлаганингизга қарамадан, янги қабул қилинган Меҳнат кодекси амалга киритилган пайтдан бошлаб, сизнинг меҳнатга оид муносабатларингиз унинг ҳуқуқий тартибга солиш доирасида бўлади. Меҳнат кодекси амалга киритилгандан кундан эътиборан меҳнат тўғрисидаги амалдаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларнинг Меҳнат кодексига зид бўлмаган қисми қўлланилади.

*2. Мен хусусий корхонадан иш топдим. Мени бир нарса ўйлантираяпти: агар менинг ходим сифатидаги ҳуқуқларим нодавлат, яъни хусусий ташкилотда бузилган бўлса мен ёрдам сўраб ваколатли ташкилотларга мурожаат қила оламанми?*

Албатта мурожаат қила оласиз. Меҳнат кодексининг амал қилиш доираси мулкчилик ва ташкилий-ҳуқуқий шаклидан қатъи назар, барча иш берувчилар ва ходимларга (меҳнат шартномаси асосида фаолият юритаётган) нисбатан татбиқ этилади.

Сиз ишга жойлашмоқчи бўлган хусусий корхонанинг иш берувчиси ҳам давлат ташкилотлари раҳбарлари билан бир хил жавобгарликка эга. Барча ҳолларда ҳам меҳнат муносабатларининг вужудга келишига Сиз ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномаси асос бўлади. Бироқ, шуни эътиборга олиш лозимки, барча ташкилотлар Конституция ва Меҳнат кодексига зид бўлмаслиги зарур бўлган, ўзларининг ички тартиб қоидаларини ўрната олдилар.

**3. Корхонамизнинг янги раҳбари жамоа шартномасида назарда тутилган ҳар чоракда бериладаган мукофот пулини мазкур тўлов Меҳнат кодексига мажбурий тўлов сифатида назарда тутилмаганлигини кўрсатиб, бир тарафлама бекор қилди. Директорнинг хатти-ҳаракатлари қонунийми?**

Директорининг хатти-ҳаракатлари ноқонуний бўлиб, ушбу ҳолатда у меҳнат қонунчилигини бузган ҳисобланади. Меҳнат кодексининг 4-моддаси иккинчи қисмига мувофиқ, қонунлардагига нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари бошқа норматив ҳужжатлар, шу жумладан шартнома йўсинидаги ҳужжатлар (жамоа келишувлари, жамоа шартномалари, бошқа локал ҳужжатлар), шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномалари билан белгиланиши мумкин. Шу билан бирга, мазкур модданинг учинчи қисмига мувофиқ, меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг шартлари, агар қонунда бошқа ҳолат кўрсатилмаган бўлса, бир тарафлама ўзгартирилиши мумкин эмас.

**4. Қўшма корхонага ишга жойлашаётган вақтимда, иш берувчи корхонага чет эл фуқаролари раҳбарлик қилаётганлиги сабабли корхонадаги йиллик меҳнат таътили 12 кунни ташкил этишини айтди. Бу тўғрими?**

Бу нотўғри. Меҳнат кодексининг 5-моддасига мувофиқ, меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас. Шу билан бирга, Меҳнат кодексининг 134-моддасига мувофиқ, ходимларга ўн беш иш кунидан кам бўлмаган муддат билан йиллик асосий таътил берилиши назарда тутилган.

**5. Мамлакатимиз қонунлари орқали меҳнат муносабатларда камситишнинг тақиқланиши тўғрисида кўп эшитганман. Амалиётда бу нимани англатади ва ўз ҳуқуқларимизни ҳимоя қилиш учун қаерга мурожаат қилишимиз лозим?**

Ўзбекистон Республикасининг барча фуқаролари меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эгадирлар. Бу Меҳнат кодексининг 6-моддаси биринчи қисмида назарда тутилган. Ўзбекистон Республикаси Халқаро меҳнат ташкилотининг «Меҳнат ва машғулотлар соҳасидаги камситишлар тўғрисида»ги 111-сонли (1985 й.) Конвенциясини ратификация қилган.

Жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкый ҳолати ва мансаб мавқеи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек, ходимларнинг ишчанлик қобилиятига ва улар меҳнатининг



натijasига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳар қандай чеклаш ёки имтиёзлар белгилашга йўл қўйилмайди ва булар камситиш деб ҳисобланади.

Меҳнат соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган ҳар бир фуқаро камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 9-моддасига биноан, Сиз Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигига, касаба уюшмалари ва Ўзбекистон Республикаси Бош прокурори ва унга бўйсунувчи прокурорларга мурожаат этишингиз мумкин.

## ***6. Ўзбекистон Республикаси фуқароси бўлсам ва она тилида яхши сўзлаша олсам ҳам мулат бўлганим тугайли ишга олишга рад этишлари мумкинми?***

Йўқ, мумкин эмас. Ишга қабул қилишни рад этиш меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эга бўлиш, меҳнатга оид муносабатларда камситишнинг тақиқланиши ҳақидаги Меҳнат кодексининг 6-моддаси 1-чи қисмининг қоидаларига зид ҳисобланади. Қўрилаётган масала бўйича, Меҳнат кодексининг 6-моддаси 1-чи қисимида бевосита санаб ўтилган ҳоллар бўйича (жинси, ёши, ирқи, миллати, тили ва б.) ишга қабул қилишни рад этиш ноқонуний бўлади.

Бундан ташқари, Меҳнат кодексининг 6-моддаси биринчи қисмида келтирилган ҳолатлар рўйхати тугал эмас. Яъни, ходимнинг касбий сифатлари билан боғлиқ бўлмаган ҳар қандай чеклаш ёки афзалликлар бериш меҳнатга оид муносабатларда камситилиш деб топилиши мумкин.

Агар сиз зарур касбий сифатларга эга бўлсангиз, бошқа ҳар қандай сабабга кўра, шу жумладан сиз мулат бўлганлигиз сабабли рад қилиш мумкин эмас.

Касбий сифатлар деганда қуйидагиларнинг мавжудлиги тушунилади:

- а) тегишли касбий-малакавий сифатлар (маълум бир касб, мутахассислик, малака);
- б) ушбу ишни бажариш (тегишли лавозимни эгаллаш) учун зарур бўлган шахсий сифатлар: маълум бир таълим даражаси, тегишли мутахассислик бўйича иш тажрибаси, соғлигининг ҳолати ва ҳок.

Агар сизни ишга қабул қилишни рад қилишса, сиз бундай рад этишнинг асосини талаб қилишингиз мумкин. Ишга қабул қилишни рад этишнинг асослари албатта ёзма шаклда берилиши лозим. Агар рад этишнинг сабаблари ҳақида оғзаки маълум қилинган бўлса, Меҳнат кодексининг тегишли талаби бажарилмаган ҳисобланади. Бундан ташқари, ишга қабул қилишни рад этишнинг асослари ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган бўлиши лозим. Агар асослар бошқа шахслар (масалан, кадрлар бўйича инспектор, кадрлар хизмати раҳбари ва б.) томонидан имзоланса, Меҳнат кодекси 78-моддаси 3-чи қисмининг талаблари бажарилмаган ҳисобланади.

***7. Бизнинг ишхонамизда фаррош йўқ, ҳамда корхона раҳбари ишдан бўшатиш билан таҳдид қилиб, ходимларни хизмат хоналарини тозалашга мажбурламоқда. Бу эса бизнинг хизмат вазифаларимизга ҳам кирмайди, меҳнат шартномасида ҳам назарда тутилмаган ва бунинг учун ҳақ ҳам тўланмайди. Директорнинг ҳаракатлари қонунийми?***

Йўқ, директорнинг ҳаракатлари қонунга зид ва ушбу ҳолат мажбурий меҳнат сифатида баҳоланади. Меҳнат кодексининг 7-моддасига асосан, мажбурий меҳнат, яъни бирон-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали (шу жумладан меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида) иш бажаришга мажбурлаш тақиқланади.

Қуйидаги ишлар, яъни:

- ҳарбий ёки муқобил хизмат тўғрисидаги қонунлар («Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги Қонун) асосида;
- фавқулодда ҳолат юз берган шароитларда;
- суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига биноан;
- қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда бажарилиши лозим бўлган ишлар мажбурий меҳнат деб ҳисобланмайди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 177-моддасига асосан иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифаси доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга хилоф ёки ходим ва бошқа шахсларнинг ҳаёти ёки соғлиғи учун хавф туғдирувчи, уларнинг шаъни ва қадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмас.

***8. Мен чет эл фуқаросиман, Ўзбекистонга кўчиб келдим ва бу ерда ишламоқчиман. Айтингчи, менга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг қоидалари татбиқ этиладими?***

Меҳнат кодексининг 11-моддасига мувофиқ, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномаси бўйича Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ишлаётган чет эл фуқаролари ҳамда фуқаролиги бўлмаган шахсларга ҳам татбиқ этилади.

## 2-БОБ

# МЕҲНАТГА ОИД МУНОСАБАТЛАРНИНГ СУБЪЕКТЛАРИ, ХОДИМЛАР ВА ИШ БЕРУВЧИЛАРНИНГ ВАКИЛЛИГИ

*9. Мен халқаро ташкилотда ишлайман ва бизда ўзимизнинг ички тартиб ва қоидаларга амал қилинади. Улар бизнинг қонунларимизга мувофиқ бўлиши керакми?*

Ҳар бир ходимга, у қаерда ишламасин ва қандай вазифани бажармасин, унга Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида назарда тутилган меҳнатга оид ҳуқуқлар ва кафолатлар таъминланади.

Ҳеч қайси иш берувчи ходимнинг меҳнатга оид ҳуқуқ ва кафолатларини таъминлашни қонунчиликда белгиланган меъёрдан кўра пасайтиришга ҳақли эмас.

Шу билан бирга, корхонанинг жамоа-шартномавий ва бошқа локал ҳужжатларида, шунингдек, меҳнат шартномасида ходимларга қўшимча ҳуқуқ ва кафолатлар (масалан, қўшимча таътиллар бериш, қисқартирилган иш вақтини жорий қилиш) назарда тутилиши мумкин.

*10. Менга тушунтириб берсангиз: ходим сифатида менинг қандай муайян ҳуқуқларим бор?*

Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва Меҳнат кодексининг 16-моддасига мувофиқ ходимларнинг асосий ҳуқуқларига, яъни сизнинг ҳуқуқларингизга қуйидагилар киради:

- меҳнат қилиш, эркин иш танлаш, ҳаққоний меҳнат шартлари асосида ишлаш ва қонунда белгиланган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш;
- ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш;
- муддатлари чегараси белгиланган иш вақтини ўрнатиш, бир қатор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартириш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, шунингдек, ҳақ тўланадиган йиллик таътиллар бериш орқали таъминланадиган дам олиш;
- хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш;
- касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;
- иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига ёки мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш;
- касабга уюшмаларига ҳамда ходим ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш;
- қариганда, меҳнат қобилиятини йўқотганда, боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш;

- ўзининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан суд орқали ҳимоя қилиш ва малакали юридик ёрдам олиш;
- жамоаларга доир меҳнат низоларида ўз манфаатларини қувватлаш;

*11. Мен таржимонман ва бир ташкилот билан хизматлар кўрсатиш тўғрисида шартнома тузганман. Мен барча касаба уюшмасининг маблағлари ҳисобидан меҳнат жамоаси бир кунлик дам олишга кетаётгани ҳақидаги хабарни эшитдим. Мени эса ҳеч ким таклиф қилмади. Бу адолатданми, ахир мен ҳам улар билан бирга меҳнат қиламанку?*

Агар жамоа шартномасида ўзгача ҳолатлар акс эттирилмаган бўлса, дам олишга меҳнат жамоаси аъзолари таклиф қилинганликлари ҳақида сўз юритилганда, корхонада меҳнат шартномаси асосида меҳнат қилаётган ва касаба уюшмаси маблағи ҳисобидан бўлганлиги учун унга аъзолик бадали тўлаган ходимлар назарда тутилган. Меҳнат кодексининг 19-моддасига кўра, бир марталик хизмат кўрсатадиган ёки фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалар бўйича бир марталик ишларни бажарадиган жисмоний шахслар меҳнат жамоасининг аъзолари ҳисобланмайдилар. Афсуски, Сиз меҳнат жамоасининг аъзоси ҳисобланмайсиз, чунки сиз таржималарни хизмат кўрсатиш тўғрисидаги шартнома асосида амалга оширасиз ва сизнинг ишингиз бир марталик ҳисобланади. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатаи, ички меҳнат тартиб қоидалари ва жамоа шартномасида кўзда тутилган кафолатли тўловлар ва бошқа имтиёзлар сизга татбиқ этилмайди.

*12. Мен ҳамкасбим билан низолашиб қолдим. Биз умумий ҳисобот тайёрлаётган эдик. Ҳисоботнинг ҳамкасбим тайёрлаган қисми хато экан. Корхонамиз раҳбарияти эса иккаламизга ҳайфсан берди. Фикримча, бу адолатдан эмас, чунки мен астойдил ишлаб, ҳисоботнинг ўзимга тегишли қисмини аъло даражада тайёрлаган эдим. Манфаатларимни ким ҳимоя қила олади?*

Сизнинг ҳуқуқ ва манфаатларингизни корхонангизнинг вакиллик органи ҳимоя қилиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 21-моддасига мувофиқ, меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини ифода этишда вакил бўлиш ва бу манфаатларни ҳимоя қилишни корхонадаги касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар амалга ошириши мумкин, бу органларни сайлаш тартибини, уларнинг ваколатлари муддати ва миқдор таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди.

Ходимлар вакиллик қилишни ҳамда ўз манфаатларини ҳимоя этишни ишониб топширадиган органни ўзлари белгилайдилар.

Ходимларнинг вакиллик органлари асосан касаба уюшмалари ҳисобланади.

Касаба уюшмалари ва улардаги сайлаб қўйиладиган органларнинг давлат ва хўжалик органлари, иш берувчилар билан ўзаро муносабатларидаги ҳуқуқлари Меҳнат кодексининг 3-боби, «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқ ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонун, касаба уюшмаларининг уставлари, жамоа келишуви ва шартномалари билан белгиланади.

Ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқлари кенг бўлиб, уларга қуйидагилар киради:

- музокаралар олиб бориш, жамоа шартномалари ва келишувлари тузиш, уларнинг бажарилишини текшириб туриш, иш берувчига корхонада меҳнат тўғрисида норматив ҳужжатлар тайёрлаш юзасидан таклифлар киритиш;
- корхонани ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришга доир масалаларни кўриб чиқишда қатнашиш;
- меҳнат низоларини кўрувчи органларда ходимлар манфаатини ҳимоя қилиш;
- иш берувчи ҳамда у вакил қилган шахсларнинг қарорлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга зид бўлса ёхуд ходимларнинг ҳуқуқларини бошқача тарзда бузаётган бўлса, бу қарорлар устидан судга шикоят қилиш.

Вакиллик органлари ижтимоий-меҳнат муносабатларида ходимлар манфаатларини ҳимоя этишга қаратилган бошқа хатти-ҳаракатлар ҳам, башарти бу хатти-ҳаракатлар қонун ҳужжатларига зид бўлмаса, қилишлари мумкин.

### ***13. Мени яқинда фирмамизнинг касаба уюшмаси раҳбари этиб сайлашди. Фирмамизда жамоа шартномаси тузилмаган, мен жамоа шартномасини тузиш ташаббуси билан чиқишим мумкинми?***

Ҳа, сиз бундай ташаббус билан чиқишингиз мумкин. Меҳнат кодексининг 23-моддаси 1-чи қисмига кўра, ходимларнинг вакиллик органлари музокаралар олиб бориш, жамоа шартномалари ва келишувлари тузиш, уларнинг бажарилишини текшириб туриш, иш берувчига корхонада меҳнат тўғрисида норматив ҳужжатлар тайёрлаш юзасидан таклифлар киритишга ҳақлидир.

Меҳнат кодексининг 177-моддаси 1-чи қисмига кўра, иш берувчи Меҳнат кодексига мувофиқ, жамоа шартномаларни тузиши шарт.

### ***14. Ташкилотимиз касаба уюшмасининг раҳбари ишдан бўшади, янги директоримиз эса касаба уюшмаси фаолиятини тугатиш ҳақида буйруқ чиқарди. Директорнинг ҳаракатлари тўғрими?***

Директорнинг ҳаракатлари нотўғри. Меҳнат кодексининг 26-моддаси иккинчи қисмига кўра, ходимлар вакиллик органларининг фаолиятини иш берувчи ёки у вакил қилган шахслар ташаббуси билан тугатишга йўл қўйилмайди.

**ЖАМОА ШАРТНОМА ВА КЕЛИШУВЛАРИ**

*15. Бизнинг фирмамизни текшириш жараёнида текширувчилар биздан жамоа шартномаси тузилганлиги ҳақида сўрашди. Жамоа шартномаси нима эканлигини тушунтириб берсангиз.*

Меҳнат кодексининг 29-моддасига мувофиқ жамоа шартномаси — корхонада иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжатдир. У иш берувчи билан ходимларнинг вакиллик органи ўртасида ўзаро келишиб олишга қаратилган шартнома ҳисобланади.

*16. Мен касалхонада ишлайман. Кеча мажлисда бизнинг касаба уюшмамиз раиси жамоа шартномасига кўп мартотаба ҳавола қилиб касалхона ходимларининг ҳуқуқ ва раҳбарият билан ўзаро муносабатларининг ўзига хос жиҳатлари ҳақида гапирди. Мен иш бошлаган пайтимда ушбу жамоа шартномаси тузиб бўлинган эди. Мен уни имзоламаганман. Энди ушбу жамоа шартномаси менга нисбатан ҳам татбиқ қилинадими, деб ўйланиб қолдим.*

Албатта, татбиқ қилинади. Жамоа шартномаси иш берувчига ва мазкур корxonанинг барча ходимларига, шу жумладан, жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ишга қабул қилинган шахсларга ҳам татбиқ этилади.

Меҳнат кодексининг 29-моддаси 2-чи қисмига мувофиқ, жамоа шартномаси — корхонада иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжатдир.

Сиз ўзингизнинг шахсий меҳнатга оид ҳуқуқ ва мажбуриятларингизга тааллуқли бўлган меҳнат шартномасини имзолайсиз.

Иш берувчи билан жамоа шартномасини тузиш зарурлиги ҳақида қарор қабул қилиш ҳуқуқига касаба уюшмаси ўз вакиллик органи орқали, ходимлар томонидан ваколат берилган бошқа вакиллик органи ёки бевосита меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) эга. Жамоа шартномаси, башарти уни умумий йиғилишда (конференцияда) иштирок этаётганларнинг эллик фоизидан кўпроғи ёқлаб овоз берган бўлса, маъқулланган ҳисобланади.

Умумий йиғилишда (конференцияда) маъқулланганидан кейин тарафларнинг вакиллари жамоа шартномасини уч кун ичида имзолайдилар. Шундай қилиб, жамоа шартномаси ҳар бир ходим томонидан эмас, балки иш берувчи ходимларнинг вакиллари томонидан имзоланади.

Жамоа шартномаси иш берувчига ва мазкур корхонанинг барча ходимларига, шу жумладан, жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ишга қабул қилинган шахсларга ҳам татбиқ этилади. Сизнинг жамоа шартномасини мазмуни билан танишишга ва унинг қоидаларига риоя қилинишини талаб қилишга тўлиқ ҳаққингиз бор.

**17. Биз ишлайдиган интернет-кафенинг бошлиқ ва ходимлари уларнинг ўзаро ҳуқуқ ва мажбуриятлари ёзиб қўйиладиган ҳужжат тузишмоқчи. Бундай ҳужжатни қандай номласа тўғри бўлади: «Жамоа шартномаси»ми ёки «Жамоа келишуви»ми?**

Бундай ҳолатда бу ҳужжат жамоа шартномаси деб номланади. Меҳнат кодексининг 29-моддасига кўра, жамоа келишуви — муайян касб, тармоқ, ҳудуд ходимлари учун меҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва ижтимоий кафолатлар белгилаш борасидаги мажбуриятларни ўз ичига олувчи норматив ҳужжатдир.

**18. Бизнинг мебель ишлаб чиқариш бўйича унча катта бўлмаган фирмамиз бор. Биз жамоа шартномасини тузишимиз шартми?**

Меҳнат кодексининг 31-моддасига мувофиқ, ҳар қайси тараф жамоа шартномаси, келишувини тузиш ва ўзгартириш юзасидан музокаралар олиб бориш ташаббуси билан чиқишга ҳақлидир. Меҳнат кодексининг 177-моддаси 1-қисмига асосан, иш берувчи Меҳнат кодексига мувофиқ жамоа шартномасини тузиши шарт. Шу билан бирга, жамоа шартномасини тузиш иш берувчи учун ҳам, меҳнат жамоаси учун ҳам мақсадга мувофиқ, чунки у қонунчиликда акс эттирилмаган бир қатор масалаларни тартибга солиш имконини беради.

**19. Бизнинг меҳнат жамоамиз иш берувчи билан жамоа шартномасини тузиш устагида фирма директориға ҳамма ходимларнинг имзоси қўйилган хат билан мурожаат қилди. Лекин, икки ҳафта давомида ҳеч қандай жавоб бўлмади. Директорнинг хатти — ҳаракати тўғрими?**

Директорнинг ҳаракати қонунга зид. Меҳнат кодексининг 31-моддаси 4-чи ва 5-чи қисмларига мувофиқ, иш берувчилар, ижро этувчи ҳоқимият органлари касаба уюшмалари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари кўриб чиқиш учун таклиф этган меҳнатга оид ва ижтимоий-иқтисодий масалалар юзасидан музокаралар олиб боришга мажбурдирлар.

Тегишли ёзма хабар олган тараф етти кунлик муҳлат ичида музокараларга киришиши шарт.

Меҳнат кодексининг 34-моддаси 1-чи қисмига мувофиқ, иш берувчининг манфаатларини ифода этувчи шахслар жамоа шартномаси, келишувини тузиш, ўзгартириш ёки

тўлдириш юзасидан олиб борилаётган музокараларда қатнашишдан бўйин товлаганлик ёки уларни ишлаб чиқиш ва тузиш муддатини бузганлик ёхуд тарафлар белгиланган муддатда тегишли комиссиянинг ишини таъминламаганлик учун жавобгар бўладилар.

**20. Дўконимиз ишчилари дўкон эгаси билан жамоа шартномасини тузишмоқчи. Лекин, бизнинг ишхонамизда касаба уюшмаси мавжуд эмас. Жамоа шартномасини тузиш учун касаба уюшмасини ташкил қилиш шартми?**

Йўқ, шарт эмас. Меҳнат кодексининг 35-моддасига мувофиқ, иш берувчи билан жамоа шартномасини тузиш зарурлиги ҳақида қарор қабул қилиш ҳуқуқига касаба уюшмаси ўз вакиллик органи орқали, ходимлар томонидан ваколат берилган бошқа вакиллик органи ёки бевосита меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) эга.

**21. Жамоа шартномасида ногиронлар ва бола тарбия қилаётган шахслар учун қўшимча имтиёз белгиланиши мумкинми?**

Меҳнат кодексининг 37-моддасига мувофиқ, жамоа шартномасида корхонанинг иқтисодий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда, бошқа шартлар, шу жумладан, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган нормалар ва қоидаларда кўрсатилганига қараганда имтиёзлироқ меҳнат шартлари ва ижтимоий-иқтисодий шартлар (қўшимча таътиллар, пенсияларга тайинланадиган устамалар, муддатдан илгари пенсияга чиқиш, транспорт ва хизмат сафари харажатлари учун компенсациялар, ходимларни ишлаб чиқаришда ҳамда уларнинг болаларини мактабда ва мактабгача тарбия муассасаларида текин ёки қисман ҳақ тўланадиган тарзда овқатлантириш, бошқа қўшимча имтиёз ва компенсациялар) ҳам киритилиши мумкин.

**22. Корхонамизда жамоа шартномасини тузиш муҳокама қилинмоқда. Ходимлар бу уларнинг манфаатларига мос келишига ишонч билдирмаяптилар. Айтингчи, жамоа шартномаси тузиш ходимларга нима бериши мумкин?**

Жамоа шартномасини тузишдан биринчи навбатда ходимлар ва уларнинг вакиллик органлари манфаатдордирлар. Жамоа шартномаси ҳар бир ходим билан боғлиқ бўлган муҳим масалаларни тартибга солиш имконини беради. Хусусан, Меҳнат кодексининг 37-моддаси жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилишини тарафлар белгилашини назарда тутди.

Жамоа шартномасига иш берувчи ва ходимларнинг қуйидаги масалалар бўйича ўзаро мажбуриятлари киритилиши мумкин:

меҳнатга ҳақ тўлаш шакли, тизими ва миқдори, пул мукофотлари, нафақалар, компенсациялар, қўшимча тўловлар;



нархларнинг ўзгариб бориши, инфляция даражаси, жамоа шартномаси билан белгиланган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;

ходимларни иш билан таъминлаш, қайта ўқитиш, ишдан бўшатиб олиш шартлари; иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат таътилларининг муддатлари;

ходимларнинг, шу жумладан аёллар ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат шaroитлари ва меҳнат муҳофазасини яхшилаш, экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш;

корхонани ва идорага қарашли турар жойни хусусийлаштириш вақтида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

ишни таълим билан қўшиб олиб борувчи ходимлар учун имтиёзлар;

ихтиёрий ва мажбурий тарздаги тиббий ҳамда ижтимоий суғурта;

иш берувчи томонидан ўз ходимларининг шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисоб varaқларига қўшимча бадаллар киритиш миқдорлари ва муддатлари;

жамоа шартномасининг бажарилишини текшириб бориш, тарафларнинг жавобгарлиги, ижтимоий шериклик, касаба уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига фаолият кўрсатиш учун тегишли шaroит яратиб бериш.

Шу билан бирга, мазкур моддага кўра, жамоа шартномасида корхонанинг иқтисодий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда, бошқа шартлар, шу жумлада, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган нормалар ва қоидаларда кўрсатилганига қараганда имтиёзлироқ меҳнат шартлари ва ижтимоий-иқтисодий шартлар (қўшимча таътиллари, пенсияларга тайинланадиган устамалар, муддатдан илгари пенсияга чиқиш, транспорт ва хизмат сафари харажатлари учун компенсациялар, ходимларни ишлаб чиқаришда ҳамда уларнинг болаларини мактабда ва мактабгача тарбия муассасаларида текин ёки қисман ҳақ тўланадиган тарзда овқатлантириш, бошқа қўшимча имтиёз ва компенсациялар) ҳам киритилиши мумкин. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва Ўзбекистон Республикаси Савдо-саноат палатаси билан 2008 йил 29-30 декабрда келишилган тартибда жамоа шартномасини тузиш ҳақида тавсиялар ишлаб чиқилган. Мазкур тавсиядан амалда фойдаланиш мумкин.

**23. Жамоа шартномасини муҳокама қилиш мақсадида, биз меҳнат жамоамиз билан йиғилиш ўтказдик. Лекин, ходимларларнинг тахминан 20 фоизи йиғилишга келмади. Меҳнат жамоамизнинг йиғилиши ваколатли бўлганини қандай аниқласа бўлади?**

Меҳнат кодексининг 39-моддасига кўра, меҳнат жамоасининг йиғилиши, башарти унда ходимларнинг ярмидан кўпроғи иштирок этган бўлса, ваколатли ҳисобланади. Меҳнат жамоасининг конференцияси, башарти унда делегатларнинг камида учдан икки қисми иштирок этган бўлса, ваколатли ҳисобланади. Шу билан

бирга, шуни назарда тутиш керакки, Меҳнат кодексининг 38-моддасига кўра, жамоа шартномасининг лойиҳаси корхонанинг бўлинмаларида ходимлар томонидан муҳокама қилиниши керак ва у билдирилган фикр ва таклифлар ҳисобга олинган ҳолда ишлаб такомилга етказилади. Ишлаб такомилга етказилган лойиҳа меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) муҳокамасига қўйилади.

*24. Амал қилиш муддати 3 ой олдин тугаган жамоа шартномасига мувофиқ, иш берувчи квартал якуни бўйича ишчиларга мукофот бериши керак эди. Аммо, корхона кўрсаткичлари яхши бўлишига қарамасдан, бош директор жамоа шартномаси муддати ўтиб кетганлигини асос қилиб мукофот беришни рад қилди. Бутўғрими?*

Йўқ, нотўғри. Меҳнат кодексининг 41-моддасида жамоа шартномаси имзоланган вақтдан эътиборан ёки жамоа шартномасида кўрсатилган кундан бошлаб кучга киради ҳамда тарафлар белгиланган муддат давомида амал қилиши кўрсатилган.

Белгиланган муддат тугагач, жамоа шартномаси тарафлар янги шартнома тузгунча ёки амалдаги шартномани ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

*25. Корхонамизнинг жамоа шартномасида меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда, қўшимча компенсациялар назарда тутилган эди. Лекин, корхонанинг янги эгаси корхонани сотиб олгандан кейин икки ой ўтгач жамоа шартномаси у томонидан имзоланмагани учун, унга амал қилиш нияти йўқлигини таъкидлаб, ходимлар сонини қисқартирганда компенсация тўлашдан бош тортмоқда. Биз корхонанинг янги эгасидан жамоа шартномаси талабларини бажарилишини талаб қилишимиз мумкинми?*

Ҳа, мумкин. Меҳнат кодексининг 44-моддасига асосан, корхона мол-мулкининг эгаси ўзгарганда жамоа шартномаси ўз кучини олти ой мобайнида сақлаб қолади.

Бу даврда тарафлар янги жамоа шартномасини тузиш ёки амалдагисини сақлаб қолиш, ўзгартириш ва тўлдириш ҳақида музокаралар бошлашга ҳақли.

Жамоа шартномаси қайта кўриб чиқиладиганида аввалги жамоа шартномасида ходимлар учун назарда тутилган имтиёзларни сақлаб қолиш ва бошқа шартларни бажариш мумкинлиги тўғрисидаги масала ҳал этилиши керак.

*26. Биз ногиронлар учун мўлжалланган ижтимоий корхонада ишлаймиз. Ногиронлар ва ногирон болаларни тарбиялаётган шахсларни ишга жойлаштирадиган ва/ёки уларга хизмат кўрсатадиган ижтимоий корхоналар учун махсус жамоа шартномаси шакли мавжудми?*

«Ижтимоий корхоналар» тушунчаси қонунчиликда кўрсатиб ўтилмаганлиги боис, ушбу корхоналар учун мўлжалланган махсус жамоа шартномаларининг шакллари

назарда тутилмаган. Лекин, корхона ўзининг молиявий имконияти ва уставидан келиб чиққан ҳолда, қонунчилик доирасида ходимлар ва мижозларга нисбатан ижтимоий сиёсатнинг муҳим йўналишларини мустақил равишда ишлаб чиқишга ҳақли.

### **27. Жамоа шартномалари ва келишувларига нисбатан бирон бир умумий талаблар мавжудми ёки ҳар бир ташкилот буни ўзи белгилайдими?**

Ҳа мавжуд. Жамоа шартномалари ва келишувлари аниқ бир корхонанинг меҳнат, ижтимоий-иқтисодий ва касбий муносабатларининг ўзига хос хусусиятларига боғлиқ бўлишига қарамасдан, улар қонунчиликда белгиланган принципларга асосланади. Бу принципларга қуйидагилар киради:

- қонун ҳужжатлари нормаларига амал қилиш;
- тарафлар вакилларининг ваколатлилиги;
- тарафларнинг тенг ҳуқуқлилиги;
- жамоа шартномалари, келишувлари мазмунини ташкил этувчи масалаларни танлаш ва муҳокама эркинлиги;
- мажбуриятлар олишнинг ихтиёрийлиги;
- олинаётган мажбуриятларнинг ҳақиқатда бажарилишини таъминлаш;
- текшириб боришнинг мунтазамлиги;
- жавобгарликнинг муқаррарлиги.

### **28. Мен йирик компанияда ҳуқуқшунос бўлиб ишлайман. Яқинда ички тартиб ва қоидаларга оид ҳужжатларни қайта кўриб чиқдим ҳамда амалдаги жамоа шартномасининг айрим қоидаларини ўзгартириш зарурлигини аниқладим. Жамоа шартномасини қайта тузса бўладими?**

Ҳа бўлади, лекин бу учун жамоа музокаралари олиб бориш зарур.

Жамоа музокаралари ходимлар ва иш берувчиларларнинг вакиллари томонидан жамоа шартномасини тузиш ва ўзгартириш мақсадида олиб борилади. Сиз киритилиши лозим деб ҳисоблаётган ўзгартиришлар меҳнатга оид муносабатларни шартномавий тартибга солишга қўмаклашиши, шунингдек, ходимлар ва иш берувчиларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштиришга қаратилган бўлиши лозим.

### **29. Жамоа шартномаси ва келишувини ижро этилиши назорат қилинадими, ким томонидан?**

Ҳа, албатта. Жамоа шартномасида назарда тутилган мажбуриятларнинг бажарилишини тарафларнинг вакиллари, меҳнат жамоаси, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг тегишли органлари текшириб борадилар.

Жамоа шартномасини имзолаган шахслар ҳар йили ёки шартноманинг ўзида махсус кўрсатилган муддатларда мажбуриятларнинг бажарилиши ҳақида меҳнат жамоасининг умумий мажлисида (конференциясида) ҳисобот бериб турадилар.

Текшириш олиб бориш вақтида тарафлар ўзларидаги бунинг учун зарур бўлган барча маълумотларни тақдим этишлари шарт.

### ***30. Жамоа шартномасини бузганлик учун ташкилотнинг раҳбари жавобгар бўладими ёки бу фақат ходимларга тааллуқлими?***

Иш берувчининг жамоа шартномаси бўйича мажбуриятларини бажарилмаслигида айбдор бўлган мансабдор шахслар интизомий жавобгарликка тортилишлари мумкин. Бундан ташқари, юқорида санаб ўтилган қоидабузишлар меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни бузганлик сифатида баҳоланиши мумкинлиги сабабли, мазкур шахслар Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 49-моддасига мувофиқ маъмурий жавобгарликка тортилиши мумкин.

Шуни таъкидлаш керакки, иш берувчи томонидан жамоа шартномасининг баъзи шартларини бажармаслик корхонага нисбатан молиявий жарималарни қўлланишига сабаб бўлиши мумкин. Меҳнат кодекси 161-моддасининг 4-чи қисмига мувофиқ, жамоа шартномасида иш берувчининг айби билан ходимга ҳақ тўлаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканлиги учун жавобгарлик назарда тутилиши мумкин. Агар жамоа шартномасида ходимга иш ҳақини тўлашни кечиктирганлик учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги назарда тутилган бўлса, бундай кечиктириш ходимларга қўшимча тўлов тўланишига сабаб бўлиши мумкин. Бундай ҳолларда иш ҳақини тўланишини кечиктирилишига айбдор бўлган мансабдор шахс ўзининг ўртача ойлик иш ҳақи доирасида моддий жавобгарликка тортилиши мумкин.

## 4-БОБ

### ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШ

*31. Ёшим 25 да. Мен заводда 3 йил ишладим. Корхона тугатилиши муносабати билан 4 ой олдин корхонадан бўшатиладим. Мен ўзим мустақил равишда ишга жойлаша олмадим. Аниқлик киритиб берсангиз, мен ишсиз деб эътироф этилишим мумкинми?*

Ҳа, мумкин. Меҳнат кодексининг 60-моддасига кўра, ўн олти ёшдан бошлаб то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги:

- ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадига) эга бўлмаган;
- иш қидирувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган;
- меҳнат қилишга, касбга тайёрлаш ёки қайта тайёрлашдан ўтишга, малакасини оширишга тайёр меҳнатга қобилиятли шахс, ишсиз деб эътироф этилади.

Расман ишсиз деб эътироф этилиш ва ишсизлик нафақасини олишингиз учун сиз маҳаллий меҳнат органига мурожаат қилишингиз зарур.

*32. Мен вақтинча ишламаяпман. Шу сабабли моддий қийинчиликларни бошимдан кечираяпман. Давлат томонидан ишсизлик нафақасини берилишини эшитдим. Маслаҳат берсангиз, мен қаерга мурожаат қилишим лозим.*

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунинг 16-моддасига кўра, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги маҳаллий органи — Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказлари фуқароларга ишсизлик нафақасини белгиланган тартибда тайинлайди.

Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомнинг (Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 13 октябрда 831-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган) 53-бандига кўра, ишсизлик нафақаси Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказларининг буйруғи асосида ишсиз шахсга меҳнат органида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатдан ўтган кунидан бошлаб тўланади.

*33. Менга ишсизлик нафақаси доимий равишда тўланмаслиги ҳақида эшитдим. Бундай бўлса, Бандликка кўмаклашиш марказига мурожаат қилишимга аргийдими?*

Албатта. Меҳнат кодексининг 65-моддаси 2-чи қисмига кўра, ҳақиқатдан ҳам ишсизлик нафақаси кўпи билан:

- ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган ёки узоқ (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашга ҳаракат қилаётган шахсга ўн икки ойлик давр мобайнида йигирма олти календарь ҳафта;

- илгари ишламаган ва биринчи марта иш қидираётган шахсга эса ўн уч календарь ҳафта мобайнида тўланади.

Шу билан бирга, ишсизлик нафақасини тўлашни Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказларининг ягона ва энг асосий вазифаси деб бўлмайди. Меҳнат кодексининг 64-моддасига мувофиқ, ишсиз деб эътироф этилган шахсларга ишсизлик нафақасидан ташқари:

- қарамоғидагиларни ҳисобга олган ҳолда моддий ёрдам бериш;

- касб ўрганиш, малака ошириш ёки қайта тайёрлаш даврида стипендия тўланиши ҳамда шу даврни меҳнат стажига қўшиш;

- ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш имконияти таъминланади.

Бироқ, иш қидираётган шахслар учун Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказларининг энг асосий вазифаси — бу уларни мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам беришни, бепул касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малкасини оширишга йўналтириш ҳисобланади.

#### ***34. Менинг ўғлим ишсиз сифатида рўйхатга олинган эди, бироқ, кейинчалик гарчанд ишга кирмаган бўлса ҳам уни рўйхатдан чиқариб юборишди. Бандликка кўмаклашиш марказлари ходимларининг бундай қилишга ҳаққи борми?***

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 3-моддасига мувофиқ сизнинг ўғлингиз:

- меҳнат органларида рўйхатга олинган кундан бошлаб ўн кун ичида таклиф этилган мақбул келадиган ишни икки марта рад этган;

- рўйхатга олинган кундан бошлаб ўн кун ичида мақбул келадиган ишни қидириш мақсадида узрсиз сабабларга кўра меҳнат органига келмаган бўлса, Бандликка кўмаклашиш маркази ходимининг хатти-ҳаракатлари тўғри ҳисобланади.

Бундай ҳолларда Сизнинг ўғлингиз таклиф этилган ишдан бош тортган кундан ёки мақбул келадиган ишни қидириш мақсадида узрсиз сабабларга кўра меҳнат органига келмаган кундан бошлаб ўттиз календарь кун ўтганидан кейин иш қидираётган сифатида қайта рўйхатдан ўтишга ҳақли бўлади.

#### ***35. Мен мутахассислик бўйича иқтисодчиман, иш стажим 12 йил. Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказида ишсиз сифатида рўйхатдан ўтганимдан кейин, фикримча, менга малакамга нисбатан пастроқ лавозим таклиф қилинди. Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш маркази ходимлари таклиф қилган ишни мақбул келадиган иш эканлигини ва рози бўлмасам, менга қайта тайёргарликдан ўтишни таклиф***

**қилишлари мумкинлигини айтдилар. Айтингчи, Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш маркази ходимлари ҳақми ҳамда қандай иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади?**

Меҳнат кодексининг 61-моддаси 2-чи қисмига мувофиқ, ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган шахслар учун уларнинг касб тайёргарлигига мос бўлган, ёшини, соғлиғи ҳолатини, меҳнат стажини ва аввалги мутахассислиги бўйича тажрибасини, янги иш жойининг транспортда қатнаш жиҳатидан қулайлигини инобатга олувчи, иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади. Агар Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш маркази ходимлари ушбу қоидага асосан иш тутган бўлсалар, уларнинг хатти-ҳаракатлари тўғри.

Ишсизликнинг дастлабки даври тугаганидан сўнг касбига (мутахассислигига) мос иш топиб бериш мумкин бўлмаган тақдирда, унинг қобилиятини, кучини, олдинги тажрибасини ва унга қулай бўлган таълим воситаларини ҳисобга олиб, касбини (мутахассислигини) ўзгартиришни талаб қиладиган иш, мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин.

Эътибор қаратиш лозимки, Меҳнат кодексининг 63-моддасига кўра, агар иш:

- яшаш жойини ўзгартириш билан боғлиқ бўлса;
- таклиф этилган иш доимий яшаш жойидан анча узоқ бўлса ва транспортда қатнаш жиҳатдан қулай бўлмаса;
- таклиф қилинган ишда иш ҳақи шу мутахассислик ва касб учун белгиланган энг кам миқдордан оз бўлса;
- ишни рад этиш узрли сабаблар билан асосланган бўлса, бундай иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин эмас.

**36. Мен иккинчи гуруҳ ногирониман. ТМЭКнинг хулосасига кўра, мен меҳнатга лаёқатли ҳисобланаман. Ҳозирда ҳеч қаерда ишламайман. Агар маҳаллий меҳнат органи менга мақбул келадиган иш топиб бера олмаса, мен ишсиз деб эътироф этиламанми?**

Меҳнат кодексининг 60-моддасига кўра, ўн олти ёшдан бошлаб то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадига) эга бўлмаган, иш қидирувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган, меҳнат қилишга, касбга тайёрлаш ёки қайта тайёрлашдан ўтишга, малакасини оширишга тайёр меҳнатга қобилиятли шахс ишсиз деб эътироф этилади.

Сиз иккинчи гуруҳ ногиронлиги бўйича пенсия олишингиз сабабли ишсиз деб ҳисобланмайсиз.

**37. Мен ишлаётган лавозимда ишлаган ходим ноқонуний равишда ишдан бўшатилганлиги сабабли суд қарори асосида қайта ишга тикланганлиги учун**

***мен билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинди. Бундай ҳолларда менга қонунда қандай қўшимча кафолатлар назарда тутилган?***

Меҳнат кодексининг 67-моддасига кўра, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга қайта тикланиши сабабли бекор қилинган ҳолларда иш қидириш даврида икки ойдан ортиқ бўлмаган давр мобайнида ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади, бунда ходимга тўланган бир ойлик ишдан бўшатиш нафақаси ҳам қўшиб ҳисобга олинади.

Агар ходимлар меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб ўн календарь кун мобайнида маҳаллий меҳнат органида иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтсалар, маҳаллий меҳнат органи берган маълумотномага биноан, учинчи ой учун ҳам олдинги иш жойларидан ўртача иш ҳақи олиш ҳуқуқига эга бўладилар.

Ушбу модданинг 1-чи ва 2-чи қисмида кўрсатилган ходимларга уч ой мобайнида мақбул келадиган иш топиб берилмаган тақдирда, улар ишсиз деб эътироф этиладилар.

Меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин ўн кун ичида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган ва касби бўйича қайта ўқитилаётган ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда малакасини ошираётган ходимларга қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда ва миқдорларда стипендия тўланади.

Башарти иш берувчи ночор (банкрот) деб топилса, у билан меҳнат муносабатларида бўлган ходимлар иш ҳақи ва ўзларига тегишли бошқа тўловлар хусусида бошқа барча кредиторларнинг талабларига нисбатан имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланадилар.

Тугатилаётган корхоналарнинг маблағи бўлмаган тақдирда, ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимларга компенсациялар Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан тўланади.

***38. Мени ҳарбий ҳизматга чақиришганлиги сабабли ишдан бўшадим. Ҳарбий хизматни ўтаб бўлганимдан кейин аввалги ишимга жойлашиш бўйича қандайдир кафолатлар борми?***

Меҳнат кодексининг 68-моддасига кўра, ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган) ходим резервга бўшатишган ёки истеъфога чиққанидан кейин, башарти, Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатишган кундан бошлаб узоғи билан уч ой ичида ишга жойлашиш масаласида иш берувчига мурожаат этган бўлса, аввалги иш жойида ишга жойлашиш ҳуқуқига эгадир.

Ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган), лекин кейинчалик резервга бўшатишган ёки истеъфога чиққан ходим, агар унинг ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган) кундан бошлаб уч ойдан ортиқ вақт ўтмаган бўлса, аввалги иш жойига (лавозимига) қайтиб келиш ҳуқуқига эга.



*39. 2008 йилда мен ижтимоий таъминот бўлимига ишга жойлашдим. Мени ҳарбий хизматга чақиришганда ишдан бўшаган эдим, ҳарбий хизматни تامомлаган пайтимда ижтимоий таъминот бўлимларини қайта ташкил қилиниб, Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари пенсия жамғармасига айлантирилди. Мен бюджетдан ташқари пенсия жамғармасига аввалги лавозимим бўйича ишга жойлаша оламанми?*

Меҳнат кодексининг 68-моддасига мувофиқ, корхона қайта ташкил этилганда ҳарбий хизматдан бўшатишган шахсларни ишга жойлаштиришни унинг ҳуқуқий вори, корхона тугатилганда эса — маҳаллий меҳнат органи амалга оширади.

*40. Солиқ инспекциясида ишлаётган давримда мени туманимизнинг халқ депутатлари кенгашига депутат қилиб сайлашди. Шу муносабати билан мен эгаллаб турган лавозимдан озод этилдим. Менга ваколат муддатим тугагач бирор бир имтиёз бериладими?*

Меҳнат кодексининг 69-моддасига кўра, давлат органларидаги сайлаб қўйилган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишдан озод қилинган ходимларга сайлаб қўйилган лавозимдаги ваколатлари тугагандан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, аввалгисига тенг иш (лавозим) берилади.

*41. Мен мутахасислигим бўйича педагогман, мактабда ишлаган иш стажим 1999 йилдан 2007 йилгача. 2007 йилдан бери банкда кассир бўлиб ишлаб келмоқдаман. 1998 йилда олган дипломим кучдами, мен қаерга мурожаат қилишим лозим?*

Албатта, сизнинг дипломингиз кучда. Ишга жойлашиш масаласида Бандликка кўмаклашиш марказларига мурожаат қилишингиз, шунингдек, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг интернет сайти [www.mehnat.uz](http://www.mehnat.uz) га киришингиз мумкин. Ишга жойлашгандан кейин сиз малакангизни ошириш ҳамда тегишли йўналиш бўйича таълим беришнинг янги услублари билан танишиш мақсадида таълим олишингиз мумкин.

## МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ

*42. Мен болалар боғчасига ишга жойлашдим ва у ерда менга меҳнат шартномасини имзолашни таклиф қилишди. Меҳнат шартномаси нима учун тузилади ва бу менга нима беради?*

Меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда, тарафлар келишуви, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган (Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори) шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир. Меҳнат кодексининг 82-моддасига мувофиқ, ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос бўлади.

Меҳнат шартномаси меҳнат муносабатларига кириш учун асос ҳисобланади. Меҳнат шартномасини тузар экансиз, меҳнат қонунчилиги ҳамда корхонанинг локал ҳужжатларида назарда тутилган ҳуқуқларга эга бўласиз. Бу ҳуқуқларга:

- қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам миқдордан оз бўлмаган иш ҳақини Меҳнат кодексига назарда тутилган муддатларда олиш ҳуқуқи;
- меҳнат ҳақидан ушлаб қолишга нисбатан чеклов;
- иш вақти давомийлигининг чекланганлиги;
- ҳафталик дам олиш кунлари, байрам (ишланмайдиган) кунлари, йиллик пул тўланадиган таътиллارга эга бўлиш;
- кафолатли тўловлар ва компенсация тўловларни олиш;
- касабга уюшмалари ва ходимларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қиладиган бошқа ташкилотларга бирлашиш;
- ўз ҳуқуқларини меҳнат низоларида ҳимоя қилиш, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасини олиш;
- йил давомидеги меҳнати натижаларига кўра мукофот, тақдирлаш ва корхонанинг локал ҳужжатларида назарда тутилган бошқа тўловларни олиш ва бошқалар кирди.

Меҳнат шартномаси бўйича ишланган давр меҳнат дафтарчасидаги киритилган ёзувлар асосида меҳнат стажига киритилади.

Меҳнат кодексининг 74-моддаси 1-чи қисмига кўра, меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилишига эътибор қаратилиши лозим. Бу талаб умумий бўлиб, истиснолар мавжуд эмас.

*43. Менинг ўғлим 19 ёшда. У биринчи марта ишга жойлашди. Бир ой олдин у ўзининг барча ҳужжатларини тайёрлади ва раҳбариятга тақдим қилди. Уч ҳафтадан бери ҳар кун ишга бораяпти. Биринчи маошини оладиган пайтга*

*яқин қолди, лекин уни ишга олишганлиги ҳақидаги буйруқ чиқдими, деган саволимга ўғлим жавоб бера олмаяпти. Ишга қабул қилиш жараёни қандай бочқичларни ўз ичига олади?*

Сизнинг ўғлингизни ишга қабул қилиш пайтида ҳуқуқбузарликка йўл қўйилган бўлиши эҳтимоли бор.

Ишга қабул қилиш жараёнини шартли равишда учта босқичга бўлиш мумкин:

- ишга қабул қилиш пайтидаги таништирув жараёни;
- меҳнат шартномасини тузиш;
- ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқни чиқариш;

Қонунчиликда ишга кираётганлар ва иш берувчиларга аниқ ҳуқуқлар кафолатланган ҳамда уларга меҳнат муносабатлари бошлангунга қадар ҳам тегишли мажбуриятлар юкланган.

Шундай қилиб, ишга қабул қилиш тартиби — бу ишга кирувчи ва иш берувчининг ихтиёрий ҳаракатлари эмас, балки қонунчилик билан белгиланган муомала қоидаларидир.

Ишга қабул қилишнинг асосий ва энг муҳим босқичи — бу меҳнат шартномасини тузиш, яъни ходим ва иш берувчининг барча шартлар бўйича келишувга эришиши ҳисобланади. Шуни таъкидлаш керакки, томонлар келишувнинг барча зарур ва қўшимча шартлари бўйича келишмагунларича меҳнат шартномаси тузилмайди. Ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномаси лозим даражада расмийлаштирилиши ҳамда ходим ва иш берувчи томонидан имзоланиши лозим.

Тузилган меҳнат шартномаси асосида ходимни ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқни чиқариш, шунингдек, ходимни у билан таништириш ишга қабул қилиш жараёнини тамомлайди.

Шу сабабли, сизнинг ўғлингиз синов муддатини ўтаётган бўлган тақдирда ҳам у меҳнат шартномасини тузган бўлиши ва ишга қабул қилинганлиги тўғрисидаги буйруқни танишиб имзолаган бўлиши лозим эди. Меҳнат кодексининг 82-моддасига мувофиқ, ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёки унинг ижозати билан ходимга ҳақиқатда ишлашга рухсат этилган бўлса, ишга қабул қилиш тегишли равишда расмийлаштирилган ёки расмийлаштирилмаганидан қатъий назар, иш бошланган кундан эътиборан меҳнат шартномаси тузилган, деб ҳисобланади.

*44. Мен қўшма корхонага нуфузли ишга жойлашмоқчиман. Сўхбатдан ўтиш жараёнида менга ушбу иш жойига яна 3 киши талабдор эканлигини ва тестдан ўтишим кераклигини айтишди. Иш берувчининг ушбу талаблари қонунийми?*

Иш берувчининг ушбу талаби тўғри. Меҳнат кодексининг 72-моддаси 3-чи қисмига кўра, меҳнат шартномасини тузиш ҳақидаги келишувдан олдин қўшимча ҳолатлар (танловдан ўтиш, лавозимга сайланиш ва бошқалар) бўлиши мумкин.

*45. Турмушга чиққунимга қадар мен эрим билан битта фирмада ишлар эдим. Тўйдан кейин мен бола парвариши таътилига чиқдим ва уйда икки йил болани парваришладим. Ҳозир қизим болалар боғчасига бораяпти ва мен олдинги иш жойимга қайтишни хоҳлаяпман, лекин бунга эрим қарши. Унинг айтишига қараганда, яқин қариндошларнинг битта ташкилотда бирга хизмат қилишлари тақиқланган экан. Ҳақиқатдан ҳам шундайми?*

Меҳнат кодексининг 79-моддасига асосан, ҳақиқатдан ҳам қариндошларнинг битта корхонада башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсиниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлсалар, уларнинг бирга хизмат қилишларини тақиқловчи қоида мавжуд. Бироқ, бу қоида фақат давлат корхоналарига тадбиқ қилинади ва сиз ишлаётган хусусий фирмага тааллуқли эмас. Бу Меҳнат кодексининг 79-моддасида қуйидаги тарзда белгиланган: ўзаро яқин қариндош ёки қуда-анда бўлган шахсларнинг (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғил ва қизлар, эр-хотинлар, шунингдек, эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва болалари), башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бир давлат корхонасида бирга хизмат қилишлари тақиқланади.

Бундан ташқари, шуни таъкидлаш керакки, сизга нисбатан Меҳнат кодексининг 234-моддаси 5-чи қисмининг қоидалари ҳам қўлланилади. Унга кўра, болани парваришlash таътиллари даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади.

Яъни, сиз ушбу корхонада ишлаб турган вақтингизда болани парваришlash таътилига чиққанингиз сабабли, иш жойингиз сақланади ва ўз ишингизга қайтишга тўла ҳуқуқингиз бор.

*46. Мен олий таълим муассасасининг молия йўналишини тамомлаганман ва катта танлов натижасига кўра, халқаро фирманинг ваколатхонасига ишга жойлашдим. Кадрлар бўлимида менга етти ойга меҳнат шартномасини тузишни таклиф қилишди, гарчанд мен барча тестлар ва суҳбатлардан ўтганимдан кейин узоқроқ муддатли ишга эга бўлман, деб умид қилган эдим. Илтимос, менга маслаҳат берсангиз, мен иш берувчидан узоқроқ муддатга меҳнат шартномасини тузишни сўраш ҳуқуқим борми ва умуман меҳнат шартномасини тугаш вақтини кўрсатилиши мажбурийми?*

Албатта, сиз бундай ҳуқуқга эгасиз. Бироқ, шуни назарда тутиш лозимки, Меҳнат кодекси 73-моддасининг 2-чи қисмига мувофиқ, меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилганда, унинг амал қилиш муддати меҳнат шартномаси томонларининг келишувига биноан, яъни ходим ва иш берувчининг ўзаро розилиги билан белгиланади. Сиз ўзингиз истаган муддатни таклиф қилишингиз мумкин, лекин натижада муддат иш берувчининг фикрини инобатга олиб белгиланади.

Муддатсиз меҳнат шартномасини тузишга келсак, шуни таъкидлаш керакки, Меҳнат кодексининг 75-моддасига кўра меҳнат шартномалари:

- номуайян муддатга;
- беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга;
- муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.

Шу билан бирга, Меҳнат кодексининг 76-моддасида иш берувчининг муддатли меҳнат шартномаси тузиш ҳуқуқи қуйидаги тарзда чекланган:

Муддатли меҳнат шартномалари:

- бажариладиган ишнинг хусусияти, уни бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган тарзда, номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда;

- корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини бажарувчи ходим билан;

- қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда тузилиши мумкин.

Шундай қилиб, сиз корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини бажарувчи ходим бўлмасангиз иш берувчи сиз билан муддатли меҳнат шартномасини тузиш айнан сизнинг манфаатларингизни ҳисобга олган ҳолда, тузилаётганлигини ёки меҳнат шартномасини номуайян тузишнинг техник жиҳатдан имконияти йўқлигини исботлаб бериши зарур.

***47. Мен уч йилдан бери университетда кассир бўлиб ишлаб келмоқдаман. Менинг меҳнат шартномамда унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган. Бу уни ҳақиқий эмас, деб ҳисобланишига олиб келмайдим?***

Йўқ, Меҳнат кодексининг 75-моддасига кўра, меҳнат шартномалари:

- номуайян муддатга;
- беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга;
- муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.

Агар Сизнинг меҳнат шартномангизда унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган, деб ҳисобланади.

Меҳнат шартномасини номуайян муддатга тузилиши сиз доимий муддатга ишга қабул қилинганингизни англатади ва сиз билан тузилган меҳнат шартномаси муддат тугаганлиги сабабли бекор бўлмайди.

***48. Мен корхонада 3 йил давомида бухгалтер лавозимида ишладим ва ҳозирда мени иқтисодчи лавозимига ўтказишди. Янги лавозимга ўтганим меҳнат дафтарчамда қайд этилиши керакми?***

Қайд этилиши керак. Меҳнат кодексининг 81-моддаси 3-чи қисмига кўра, иш берувчи меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги маълумотларни ёзиши шарт. Ўзбекистон Республикаси Адлия Вазирлигида 29.01.1998 йилда 402-сон билан рўйхатдан ўтган «Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги йўриқнома»нинг 2.12-банди асосида меҳнат дафтарчасига тегишли ёзувлар киритилади.

*49. Мен ишга жойлашаётган ташкилотнинг кадрлар бўлимида менга меҳнат шартномасини имзолашни таклиф қилишди, бироқ шу билан бирга мени ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ ҳали имзоланмаганини айтишди. Иш берувчининг буйруғи ва чиқмасдан туриб меҳнат шартномасини имзолашим мумкинми, ахир буйруқ мазмуни ва унда қандай лавозим кўрсатилганлигини билмайманку?*

Ҳа, имзолашингиз мумкин. Меҳнат кодексининг 82-моддаси 1-чи қисмига кўра, ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғини чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос бўлади. Шундай қилиб, аввал меҳнат шартномаси тузилади ва шундан кейин буйруқ чиқарилади. Буйруқ мазмунидан хавотир олманг. Меҳнат кодексининг 82-моддаси 4-чи қисмига кўра, ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ тузилган меҳнат шартномасининг мазмунига тўла мувофиқ равишда чиқарилади.

*50. Мен университетда ўзбек тили ва адабиётидан дарс бераман. Бир ҳалқаро ташкилот ўзининг ходимларини ўқитиш учун мени ўриндошлик асосида менга қулай бўлган вақтда ишлашга таклиф қилапти. Ҳужжатларни расмийлаштириш пайтида мендан асосий иш жойимдан рухсатнома олиб келишни сўрашди. Нега кимдир ишлашимга рухсат бериши лозим? Ахир буменинг шахсий ҳуқуқим эмасми?*

Ҳа, бу сизнинг шахсий ҳуқуқингиз. Ҳар бир шахс ўриндошлик асосида ишлайдими ёки йўқми — ўзи ҳал қилади. Афтидан сизни репетитор ёки ўқитувчи сифатида ишга таклиф қилган ташкилот ҳали ҳам аввал амалда бўлган қонунчилик асосида иш кўраётганга ўхшайди.

Ўриндошлик асосида асосий иш жойи бўлмаган корхонага ишга қабул қилинаётган ходим фақат ишга қабул қилинишда талаб этиладиган ҳужжатларни тақдим этади. Меҳнат дафтарчаси ҳамда ҳарбий хизматга бўлган муносабат ҳақидаги ҳужжат бундан мустасно, чунки бу ҳужжатлар асосий иш жойида юритилади.

Иш берувчи ходим ҳақиқатдан ҳам ташқи ўриндошлик асосида ишга қабул қилинаётганлигига ишонч ҳосил қилиши учун ишга қабул қилинаётган шахсдан унинг меҳнат дафтарчаси сақланаётган ҳамда ҳарбий ҳисоби юритилаётган асосий иш жойи борлигини тасдиқловчи ҳужжатни талаб қилиши лозим. (Меҳнат кодексининг 80-моддаси, Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги

(Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29 январда 402-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган) йўриқноманинг 1.5-бандига кўра, бундай ҳужжат — асосий иш жойидан маълумотнома ҳисобланади.

Ушбу маълумотномани авваллари талаб қилинадиган асосий иш жойидан рухсатнома билан адаштиришмаслик лозим. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли «Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касб ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги Низомни тасдиқлаш ҳақида»ги қарори билан тасдиқланган низомнинг 6 банди 2 қисмига асосан, ўриндошлик асосида ишга киришда асосий иш жойи ёки бошқа органнинг розилиги талаб қилинмаслиги кўрсатилган.

Меҳнат кодексининг 80-моддасига кўра, ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахсдан қонунда кўрсатилмаган ҳужжатларни талаб қилиш тақиқланади.

*51. Менинг уйимда ёнғин бўлиб, олий маълумот ҳақидаги дипломим ёниб кетди. Дипломни қайта тиклаш мақсадида мен институтга мурожаат қилсам, дипломни олганимга анча бўлгани, институт университет бўлиб қайта ташкил қилинганини важ қилиб, дипломимни қайта тиклаб беришдан бош тортишди. Корхонананинг янги раҳбарияти дипломнинг аслини ёки дубликати талаб қилаяпти. Бошлигим олий маълумот тўғрисидаги ҳужжатим йўқлиги сабабли ишдан бўшатиш ҳақидаги буйруқни тайёрлаб қўйибди. Менинг шахсий жилдимда дипломнинг ксеронусхаси бор. Мен нима қилсам бўлади?*

Иш берувчи олий таълим муассасасини тамомлаганлик ҳақидаги ҳужжатнинг асл нусхасини талаб қилишга ҳаққи бор. Бу Меҳнат кодексининг 80-моддасида назарда тутилган. Ундаги ишга қабул қилиш вақтида талаб қилинадиган ҳужжатлар рўйхатида олий ёки ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртини тамомлаганлиги тўғрисидаги диплом ҳақида сўз юритилган. Афтидан Сизнинг янги раҳбарингиз ходимларнинг шахсий жилдларини қайта кўриб чиқиб, зарур ҳужжатларнинг асли бор ёки йўқлигига қизиқаётган бўлса керак. Ўзбекистон Республикасининг Конституциясининг 35-моддасида ҳар бир шахс бевосита ўзи ва бошқалар билан биргаликда ваколатли давлат органларига, муассасаларига ёки халқ вакилларига ариза, таклиф ва шикоятлар қонунда белгиланган тартибда ва муддатларда кўриб чиқилиши шарт. Сиз диплом дубликати олиш учун уни берган ташкилотга ёки унинг ҳуқуқий офисига, мазкур ташкилот қайта ташкил этилган бўлса, мурожаат этишингиз мумкин. Сизга асоссиз рад этган тақдирда, олий таълим тўғрисидаги ҳужжат берилганлик фактини аниқлаш учун судга мурожаат қилишингиз мумкин. Диплом йўқолганлигини тасдиқлаш учун ҳужжатнинг ксеронусхасини ҳамда ёнғин ҳақидаги маълумотномани тақдим қилиш мумкин. Суднинг ижобий қарори чиққанидан сўнг олий таълим муассасаси сизга дипломнинг дубликати беришга мажбур бўлади.

*52. Ишга қабул қилиш пайтида кадрлар бўлимида менга меҳнат шартномасини имзолаш учун беришди, лекин у бир нусхада тузилган экан ва менга унинг нусхасини беришмади. Кадрлар бўлими ходимининг хатти-ҳаракати тўғрими?*

Йўқ, нотўғри. Меҳнат кодексининг 74-моддаси 3-чи қисмига кўра, меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган камида икки нусхада тузилади ва ҳар бир тарафга сақлаш учун топширилади.

*53. Мен халқаро ташкилотда ишлайман. У ердаги маошим ва бошқа шароитлар мени қониқтиради, лекин кадрлар бўлимида бизга меҳнат дафтарчаси юритилмаслигини айтишди. Бу тўғрими?*

Ушбу ҳолатда сизнинг иш берувчингиз ноҳақ ва у Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигини бузмоқда. Хусусан, Меҳнат кодексининг 81-моддаси 2-чи қисмига кўра, иш берувчи корхонада беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга меҳнат дафтарчасини тутиши шарт, ўриндошлик асосида ишловчилар бундан мустасно.

Худди шундай иш берувчи Адлия вазирлигидан рўйхатдан 29.01.1998 йилда ўтган 402-сонли «Меҳнат дафтарчасини юритиш тартиби тўғрисида»ги йўриқнома талабларига зид ҳаракат қилмоқда. Бу борада Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторларига мурожаат этиш жоиз. (Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторларининг ишонч телефон рақамлари 120 бетда кўрсатилган).\*

*54. Мен нудрат шартномаси бўйича деярли бир йилдан бери ишляпман. Эрталаб 9 дан кеч соат 6 гача ишлаймай. Ҳозир корхонамиз қайта ташкил этиляпти ва келаси йилдан мени корxonанинг янги тузилмасига меҳнат шартномаси асосида ишга ўтишга таклиф қилишяпти. Мен 15 январдан 25 январгача хорижга сафарга боришни режалаштириб қўйган эдим, янги иш берувчи менга бўш иш ўрнини мен учун 1 февралга қадар ушлаб туришини айтди. Мен ўзимни бирор бир йўл билан эҳтиётлаб қўйсам бўладими. Муддатидан аввалги мажбуриятларнинг қандай шакллари бор?*

Ҳа, сиз меҳнат шартномасини маълум бир муддатга қадар олдиндан тузиб қўйишингиз мумкин, бунга қонунчиликда ҳеч қандай чеклов йўқ. Шу сабабли, сиз иш берувчи билан меҳнат муносабатларининг бошланиш муддатларини, масалан 1 феврални, кўрсатиб меҳнат шартномасини тузишингиз мумкин. Бундан ташқари, бошқа йўли ҳам бор. Сиз янги йилдан меҳнат шартномасини расмийлаштириб олиб, иш берувчи билан келишган ҳолда 15 январдан ўз ҳисобингиздан таътилга чиқишингиз мумкин. Меҳнат кодексининг 83-моддасига кўра, қонун ҳужжатларига мувофиқ тузилган меҳнат шартномаси у имзоланган



пайтдан бошлаб кучга киради. Сиз ходим сифатида шартномада белгилаб қўйилган кундан бошлаб ўзингизнинг меҳнат вазифаларингизни бажаришга киришингиз лозим бўлади.

**55. Тиббий текширувдан ўтганимдан кейин мени ишга қабул қилишди ва меҳнат шартномасини тузишди. Уйга қайтиб келгач, мен меҳнат шартномасида ишнинг бошланиш куни кўрсатилмаганлигини кўрдим. Мен эртадан ишга чиқсам бўладими ёки аввал меҳнат шартномасини қайта тузиш керакми?**

Сиз ишга чиқишингиз лозим. Меҳнат кодексининг 83-моддаси 2-чи қисмига кўра, агар меҳнат шартномасида ишнинг бошланиш куни ҳақида шартлашилмаган бўлса, ходим меҳнат шартномаси имзоланган иш кунининг (сменанинг) эртасидан кечикмай ишга тушмоғи лозим.

**56. Мен 14 ёшдан ва саккизинчи синфда ўқийман. Дарслар соат бирда тамом бўлади ва ота-онамга оғирлигим тушмаслиги ҳамда ўзимнинг даромадим бўлиши учун куннинг иккинчи ярмида ишлашни хоҳлаяпман. Мен ишга жойлашишга ҳаққим борми? Бу учун ота-онамнинг розилиги керакми?**

Афсуски ҳаққингиз йўқ. Меҳнат кодексининг 77-моддасига кўра, ишга қабул қилишга ўн олти ёшдан йўл қўйилади. Бунга кўра, сиз ўн олти ёшга тўлганингиздан кейин мустақил равишда бошқаларнинг рухсатисиз ишга киришга ҳаққингиз бўлади.

Бироқ, бир йилдан кейин сизда ишга жойлашиш имкони пайдо бўлади. Меҳнат кодекси 77-моддасининг 2-чи қисми умумий қоидадан истисно ҳолатини назарда тутиб, ўн беш ёшга тўлган ўсмирларни ишга қабул қилиш имкониятини назарда тутади. Бунга фақат қуйидаги шартларга риоя қилинганда йўл қўйилади:

- сиз умумтаълим мактаблари, ўрта махсус, касб-хунар таълим муассасаларининг ўқувчиси бўлишингиз;
- сизнинг соғлигингиз ҳамда маънавий ва ахлоқий камол топишингизга зиён етказмайдиган енгил ишга қабул қилинишингиз;
- сиз қабул қилинаётган иш таълим олиш жараёнини бузмайдиган бўлиши ва ўқишдан бўш вақтида бажарилиши;
- ота-онангиздан бирининг ёзма розилиги бўлиши лозим.

Шуни таъкидлаш керакки, ўн беш ёшлик ўсмирни ишга қабул қилиш фақат юқорида санаб ўтилган шартларнинг барчасига риоя қилинганда қонуний ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси қонунчилигининг ушбу қоидалари мамлакатимиз ратификация қилган Халқаро меҳнат ташкилотининг (ХМТ) «Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида»ги 138-сонли ҳамда «Болалар меҳнатининг оғир шакллари тақиқлаш ва йўқ қилишга доир шошилиш чоралар тўғрисида»ги 182-сонли Конвенциялари билан узвий боғлиқ.

*57. Бизнинг ташкилотимизга малакали ҳуқуқшунос керак. Мен ташкилотнинг кадрлар бўйича комиссияси раисиман ва мажлисда ҳамкасбларимдан муносиб номзодни тавсия қилишларини сўрадим. Энди ўйланиб турибман, менга тавсия қилишган ҳар қимни ҳам ишга олишга мажбур бўлиб қолмасмикиман? Чунки номзодларни мен ўзим ишга таклиф қиляяманку. Агар у бизга тўғри келмасачи?*

Меҳнат кодексининг 78-моддасига кўра, иш берувчи томонидан таклиф қилинган шахсларни ишга қабул қилмаслик ноқонуний ҳисобланади. Бироқ, бу қоида фақат ишга қабул қилиш факти сиз томонингиздан имзоланган ва ташкилотнинг муҳри билан тасдиқланган хат-таклифнома билан тасдиғини топган бўлиши лозим. Бундай хатда одатда таклиф қилинган ходим хатда кўрсатилан муддатда ишга қабул қилишни сўраб мурожаат қилса ва ишга қабул қилиш учун зарур бўлган ҳужжатларни тақдим қилган тақдирда иш берувчининг таклиф қилинган ходимнинг ишга олиши тўғрисидаги мажбурияти назарда тутилади.

Сизнинг вазиятингизда янги ходимни излаш ҳамда у билан учрашиш ва суҳбат ўтказиш ишга таклиф қилиш ҳисобланмайди. Шундай экан, сиз ўзингизга мақбул келадиган ходимни танламагунингизгача барча номзодлар билан учрашишингиз мумкин.

Бундан ташқари ҳуқуқшунос (юрист) лавозимига Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 22.11.2007 йилдаги 244-сонли ва 24.08.2007 йилдаги 182-сонли қарорлари талабларига жавоб берадиган ходимлар таклиф қилиниши керак.

*58. Мен йирик компаниянинг ходимларни танлаб олиш бўйича менежер лавозимига танловдан ўтдим. Ҳозир меҳнат шартномасини тузиш учун зарур бўлган ҳужжатларни расмийлаштираяман. Лекин, ҳомиладорлигимдан ва бу ҳақда корхона раҳбариятига айтмаганимдан безовта бўлаяман. Ҳомиладорлик муддатим кичкина бўлганлиги сабабли ҳеч ким бунни сезмади. Мен бу ҳақда иш берувчига айтишга мажбурманми ва шу сабабли у мен билан меҳнат шартномасини тузишдан бош тортмиши мумкинми?*

Сиз ишга қабул қилиш пайтида мажбурий тиббий кўрикдан ўтмаганингизга қараганда, эгалламоқчи бўлган лавозимингиз сизга ва болангизга таҳдид солмайди. Меҳнат кодексининг 80-моддаси 1-чи қисмига мувофиқ, ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахс қуйидаги ҳужжатларни:

- паспорт ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжатни, ўн олти ёшгача бўлган шахслар эса, — туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва турар жойидан маълумотномани;

- меҳнат дафтарчасини, биринчи маротаба ишга кираётган шахслар бундан мустасно. Ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан олган маълумотномани;

- ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчилар тегишинча ҳарбий билетни ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномани;
- қонун ҳужжатларига мувофиқ махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишларга кираётганда олий ёки ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртини тамомлаганлиги тўғрисидаги дипломни ёхуд мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берадиган гувоҳномани ёки бошқа тегишли ҳужжатни тақдим этадилар.

Кўриб турганингиздек, Сиз ҳомиладорли эканлигиз ҳақида хабар беришга мажбур эмассиз. Лекин, шуни билишингиз лозимки, қонунчиликда ҳомиладор аёлларга бир қанча имтиёзлар берилган. Иш берувчингиз ҳомиладорлигингизни билмагунича бу имтиёзларни сизга кафолатлай олмайди.

Сиз безовта бўлаётган ишга қабул қилишни рад этилиши масаласига келсак, Меҳнат кодексининг 224-моддасига мувофиқ, ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланади. Сиз танловдан ўтиб бўлганингиз ва меҳнат шартномасини расмийлаштириш учун ҳужжатларни тайёрлаётганингизни ҳисобга олсак, сизни ишга қабул қилишга рад этиш учун асос мавжуд эмас.

Бундан ташқари, Сиз ўзингизнинг ҳомиладорлигингизни айтмасангиз, иш берувчи сизга оғир меҳнат юклаб, натижада оғир оқибатга олиб келгани учун жавобгарликка тортилиши мумкин.

*59. Ўтган ҳафта менинг синов муддатим тугади. Лекин, раҳбарим уни натижаси тўғрисида менга ҳеч нарса айтмади. Бундай ҳолатда кейинги ҳафта ишга чиқишим мумкинми ёки раҳбаримга янги ариза билан мурожаат қилиб, уни жавобини кутишим керакми?*

Ишга чиқишингиз керак. Бунда сиздан ҳеч қандай янги ариза талаб қилинмайди. Меҳнат кодексининг 87-моддаси 4-чи қисмига кўра, агар дастлабки синов муддати тугагунга қадар тарафлардан бирортаси ҳам меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилмаган бўлса, шартноманинг амал қилиши давом этади ва бундан кейин уни бекор қилишга умумий асосларда йўл қўйилади.

*60. Ишга қабул қилиш вақтида менга 3 ойлик синов муддати қўлланилган эди. Синов муддатининг 2 ойини ўтаб бўлдим. Бугун эса бошлиғим билан жанжаллашиб қолдим ва ариза ёзиб, 3 кундан кейин ишдан бўшашлигим тўғрисида раҳбаримни огоҳлантирдим. Уйга келиб тинчланиб, ўз фикримни ўзгартирдим. Ёзган аризамни қайтариб олсам бўладими?*

Ҳа, аризангизни қайтариб олишингиз мумкин. Меҳнат кодексининг 87-моддаси 3-чи қисмига кўра, ушбу модданинг 1-чи қисмида назарда тутилган

ёки меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгилаб олинган огоҳлантириш муддати мобайнида ходим меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисида берилган аризани қайтариб олишга ҳақлидир.

***61. Ишхонамизда ишлаб чиқариш технологияларининг ўзгараётганлиги сабабли меҳнат шартлари ҳам ўзгарганлиги ва бу ҳақида ходимларга қўшимча маълумот берилиши тўғрисида эълон осиб қўйилди. Айтингчи, «меҳнат шартлари» тушунчаси нимани англатади?***

Меҳнат шартлари — меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг асосий қисми бўлиб, у меҳнат шартномасида ўз аксини топади ҳамда иш берувчи ва ходим ўртасидаги ўзаро муносабатларни белгилаб беради. Хусусан, Меҳнат кодексининг 88-моддасида меҳнат шартларига қуйидагича таъриф берилган ва турлари кўрсатилган: «Меҳнат шартлари деганда, меҳнат жараёнидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омилларининг жами тушунилади. Ижтимоий омиллар жумласига меҳнат ҳақи миқдори, иш вақтининг, таътилнинг муддати ва бошқа шартлар киради. Техника, санитария, гигиенага оид, ишлаб чиқариш-маиший ва бошқа шартлар ишлаб чиқариш омиллари деб ҳисобланади».

***62. Корхонамиз раҳбарияти мени янги ишлаб чиқариш технологиясида ўзгариш бўлганлиги учун корхонада бир сменадаги иш вақти қисқартирилганлиги, шунга мувофиқ иш ҳақи ҳам камайтирилганлиги ҳақида хабар берди. Иш берувчи бундай ўзагаришларни мен билан ходим сифатида маслаҳатлашмасдан туриб мустақил амалга ошира оладими?***

Ҳа, амалга ошира олади. Агар бундай ўзагаришлар ҳақиқатдан ҳам ишлаб чиқариш технологияларининг ўзгариши билан боғлиқ бўлса, сизнинг раҳбариятингиз Меҳнат кодекси 89-моддаси 1-чи қисми талабларига мувофиқ, ҳаракат қилмоқда, унга кўра, ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (махсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги, башарти бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳоллардагина ҳақлидир.

***63. Агар мен бошқа цехга ишга ўтишни рад этсам, мени ишлаб чиқариш технологияси ўзгараётганлиги сабабли тугатилаётган корхонамиздан ишдан бўшатишлари мумкинми?***

Мумкин, агар сиз янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этсангиз, сизга Меҳнат кодексининг 89-моддаси 4-чи қисми тадбиқ этилади, унга

кўра, ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли бекор қилиниши мумкин, бунда ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

**64. Корхонамизда ишлаб чиқариш технологияси ўзгарганлиги сабабли бўлимимиз ишчилари олдингига қараганда анча камроқ маош олишмоқда. Биз ушбу ўзгаришлар устидан судга мурожаат қилишимиз мумкинми ва меҳнат шартларида юз берган ўзгаришларни ноқонуний эканлигини қандай исботлашимиз мумкин?**

Сиз бундай ўзгаришлар устидан судга шикоят билан мурожаат қилишингиз мумкин. Меҳнат кодексининг 89-моддаси 6-чи қисмига кўра, ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилганлиги устидан судга шикоят қилишга ҳақли. Низони кўриш вақтида иш берувчининг зиммасига аввалги меҳнат шартларини сақлаб қолиш имконияти йўқлигини исботлаб бериш мажбурияти юклатилади.

**65. Мен яқинда турмушга чиқдим. Турмуш ўртоғим ва унинг ота-онасига менинг вилоятларга бориш билан боғлиқ хизмат сафарларим маъқул келмаяпти. Мен корхона раҳбарияти билан гаплашдим ва улар менга ён босиб мурасага келишди. Бизнинг келишув оғзаки бўлган эди. Корхонамиз раҳбариятининг фикри ўзгариб қолиши ёки улар келишувимиз ҳақида унутиб қўйиши мумкинлигидан кўрқаяман. Менга нима қилишни масалаҳат берасиз?**

Сиз раҳбариятингиз билан гаплашиб олиб, тўғри қилгансиз. Сиз уларнинг розилиги билан меҳнат шартномангизга қўшимча шартларни киритишингиз мумкин.

Қонунчиликка кўра, меҳнат шартномасининг барча қўшимча шартларини қуйидаги икки турга бўлиш мумкин:

а) меҳнат шартномасига қўшилиши мумкинлиги қонунчиликда назарда тутилган қўшимча шартлар (ишга қабул қилишда дастлабки синов ҳақида (Меҳнат кодексининг 84-моддаси), муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинганда неустойка тўлаш ҳақида (Меҳнат кодексининг 104-моддаси), тўлиқсиз иш вақти шarti билан ишлаш ҳақида (Меҳнат кодексининг 119-моддаси 1-чи қисми), бир неча касбда (лавозимда), ўриндошлик асосида ишлаш ҳақида (Меҳнат кодексининг 160-моддаси) ва б).

б) меҳнат шартномасига қўшилиши мумкинлиги қонунчиликда назарда тутилмаган бўлсада, томонлар меҳнат шартномасида шартлашиб олиш мақсадга мувофиқ, деб топган қўшимча шартлар (хизмат сафарларига юбормаслик, болаларни мактабгача таълим муассасаларига жойлаштириш ва б).

Шундай қилиб, «б» бандига мувофиқ, сиз корхонангиз раҳбарияти билан келишиб олган шартларни ёзма шаклда мустаҳкамлаб қўйишингиз ва меҳнат шартномангизга хизмат сафарларисиз ишлаш шартини киритиб қўйишингиз мумкин.

*66. Мен физика-математика факультетининг кафедра мудури бўлиб ишлайман. Университетимиз ректори аввалги декан ишдан бўшагани ва яқинда сессия бўлгани учун иш кўплиги сабабли мени факультет декани лавозимига ўтказаетганини айтди. Мен буни рад қилишим мумкинми, ректор менинг розилигимсиз мени бир ишдан бошқасига ўтказа оладими?*

Ҳа, Сиз рад қилиш ҳуқуқига эгасиз. Умумий қоидага кўра, бир ишдан бошқасига ўтказиш меҳнат шартномаси томонларининг розилиги билан амалга оширилади. Ушбу қоида ҳам доимий, ҳам вақтинча бошқа ишга ўтказишга нисбатан қўлланилади ҳамда қонунчиликда бошқача тартиб белгиланмаган бўлса, барча ҳолларда татбиқ этилади.

Амалиётда баъзи бир раҳбарлар, агар ходим ойлик маоши кўпроқ бўлган баландроқ лавозимга ўтказилса, унинг розилиги зарур эмас, деб ҳисоблашади. Бундай мулоҳаза нотўғри ҳисобланади ҳамда қонунчилик талабларига мувофиқ эмас. Бундай ҳолларда ходимнинг бошқа ишга ўтказишда ҳам унинг розилиги талаб этилади.

Бошқа ишга ўтказилганда сиз ва иш берувчинингиз меҳнат шартларини ўзгариши билан боғлиқ масалалар бўйича ўзаро келишиб олишингиз зарур. Агар сиз розилик жавобини берсангиз, сиз ўтмоқчи бўлган ишнинг бошлаш санасини ҳам келишиб олишингиз зарур. Вақтинча бошқа ишга ўтказилганда эса унинг муддати ҳам келишиб олинади.

Меҳнат кодекси бу қоидадан истисно ҳолларини ҳам назарда тутганига эътибор қаратишингиз лозим. Меҳнат кодексининг 95-моддасига кўра, иш берувчи ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказиши ҳақли. Шу сабабли, раҳбарингиз сизни доимий муддатга бошқа ишга ўтказаетганлиги ёки янги декан тайинлангунга қадар вақтинча бошқа ишга ўтказаетганлигини аниқлаштириб олишингиз керак.

*67. Бошлиғим ҳомиладорлигимни билиб, менга бошқа лавозимга ўтишни таклиф қилди ва у ерда меҳнат шароитлари энгилроқ эканлигини асос қилиб келтирди. Шу билан бир вақтда у мен билан туғиш ва бола парваришлаш таътилига чиқадиган вақтга келиб муддати тугайдиган меҳнат шартномасини тузмоқчи. Менда савол туғиляпти: бошлиғим мендан шу йўл билан қутилмоқчи эмасми-кан? Агар мен бундай шартномани тузишдан бош тортсам, нима бўлади?*

Белгиланган муддатга тузиладиган меҳнат шартномаси муддатли меҳнат шартномаси ҳисобланади. Унинг номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасидан фарқ қиладиган бир қатор ўзига хос хусусиятлари бор. Муддатли меҳнат шартномасининг ўзига хослиги шундаки, унда ишнинг тугаш муддати кўрсатилади.

Меҳнат кодекси иш берувчига муддатли меҳнат шартномасини тузиш ҳуқуқини чеклаганлиги ва бундай шартнома қайси ҳолларда тузилиши мумкинлигини белгилаб

берганлигига эътибор қаратишингиз лозим. Бундан ташқари, муддатли меҳнат шартномасини ходимга қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган ҳуқуқ ва кафолатларни таъминлашдан бўйин товлash мақсадида тузиш тақиқланган. Масалан, ходим билан олти ойга меҳнат шартномасини тузиш, башарти ушбу муддат тугаши билан фарзанд туғилганлиги сабабли ходим ишни бажаришни давом эттира олмаса, ноқонуний деб ҳисобланиши лозим. Мазкур ҳолатда иш берувчи муддатли меҳнат шартномасини тузиш орқали ходимга келажакда қонунчиликда белгиланган кафолатларни таъминлашдан бўйин товлamoқда.

Меҳнат шартномасининг унинг муддатига оид шартлари фақат ходим ва иш берувчи келишувига биноан ўзгартирилиши мумкин. Муддатли меҳнат шартномаси иш берувчи хоҳлаган пайтда эмас, балки қонунда белгиланган ҳолларда тузилади. Бундай ҳолатларнинг рўйхати Меҳнат кодексининг 76-моддасида белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 5-бандига мувофиқ, муддатли меҳнат шартномалари фақат Меҳнат кодексининг 76-моддасида белгиланган ҳолатлар бўлганлиги сабабли номуайян муддатли меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда тузилиши мумкин. Агар ходим билан тузилган муддатли меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 76-моддаси талабларини ҳисобга олмаган ҳолда тузилган бўлса, бундай ҳолда шартноманинг муддати ҳақидаги шартлари ҳақиқий эмас деб топилади, ходим эса биринчи иш кунидан бошлаб ишга номуайян муддатга қабул қилинган ҳисобланади.

Юқоридаги Ўзбекистон Республикаси Олий суд Пленуми қарорида келтирилган тушунтириш Меҳнат кодекси 5-моддасининг меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас, деб топилиши ҳақидаги қонунда асосланган. Сизнинг ҳолатингизда иш берувчини Меҳнат кодексининг 76-моддаси қоидаларига риоя қилмаслиги ходимнинг аҳволини Меҳнат кодексида назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган ҳолат, деб баҳоланади ва ўз навбатида меҳнат шартномасининг унинг муддати ҳақидаги шартлари ҳақиқий эмас, яъни юридик кучга эга эмас деб баҳоланади.

**68. Яқинда бизни фирмамизнинг биз ишлайдиган филиали ходимлари бундан буён ўз вазифаларини бошқа филиал ҳудудида амалга ошириши тўғрисида огоҳлантиришди. Меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари ўзгармаган, бироқ мен шахарнинг бошқа чеккасига бориб ишлашни истамайман. Иш берувчининг ҳаракатлари қонунийми?**

Агар меҳнат шартномангизда сизнинг иш жойингиз аниқ кўрсатилмаган бўлса, иш берувчининг ҳаракатлари қонуний, чунки Меҳнат кодексининг 91-моддасига

кўра, меҳнат шартномасида шартлашиб олинмаган иш жойини ўзгартириш меҳнат шартларини ўзгартириш, деб ҳисобланмайди ва бу ҳақда ходим билан келишиш талаб қилинмайди. Шунингдек Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунининг 4-чи моддасига асосан, агар иш яшаш жойини ўзгартириш билан боғлиқ бўлса, мазкур иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин эмас.

**69. Мен қурилиш комбинатида пайвандловчи бўлиб ишлар эдим, яқинда эса мени монтажчи лавозимига тайинлашди. Ойлик иш ҳақи юқори, лекин мен малакамни йўқотмоқчи эмасман. Мен иш берувчининг қарорига эътироз билдиришим мумкинми?**

Ҳа, мумкин. Меҳнат кодексининг 92-моддаси 1-чи қисмида бошқа доимий ишга ўтказишга (ходимнинг меҳнат вазифаларини ўзгартиришга) — унга бошқа мутахассислик, малака, лавозимга оид ишни топширишга — фақат унинг розилиги билан йўл қўйилиши мумкинлиги акс эттирилган. Шунга асосан, эътирозингизни билдиришингиз, агар эътирозингиз эътиборга олинмаса, судга ёки Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияларига ёки касаба уюшмаси қўмитасига мурожаат этишингиз мумкин.

**70. Мен доимий равишда журналист бўлиб ишласамда, директорим илтимосига кўра, 2 ой муддатга корректор вазифасини бажаришга рози бўлдим. Мен ушбу муддат ўтгандан кейин олдинги иш жойимга қайтиб ўтишим мумкинми?**

Ҳа, мумкин. Меҳнат кодексининг 93-моддаси 2-чи қисмига кўра, бошқа ишга ўтказиш муддати тугагач, иш берувчи ходимга унинг аввалги ишини бериши шарт.

**71. Менинг қўл остимда ишлайдиган ходимлардан бири малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли ўзининг меҳнат вазифаларини унчалик яхши бажара олмаяпти. Уни камроқ малака талаб этиладиган ишга ўтказишим мумкинми?**

Ҳа, мумкин. Бундан ташқари Меҳнат кодексининг 92-моддаси 2-чи қисмига мувофиқ, иш берувчи сифатида сиз ходимга мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган бошқа ишни таклиф қилишингиз шарт. Агар ходим бажараётган ишига ёки эгаллаб турган лавозимига номувофиқ бўлса, — мутахассислиги бўйича бирмунча кам малака талаб этиладиган бошқа ишни, бундай иш бўлмаган тақдирда эса — корхонада мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф қилишингиз лозим.

Ходим бошқа ишга ўтишдан бош тортган ёки корхонада унга мувофиқ келадиган иш бўлмаган тақдирда, меҳнат шартномаси умумий асосларда бекор қилиниши мумкин.



*72. Мен илмий-тадқиқот институтида 10 йилдан бери ишламоқдаман. Замон ўзгариши билан меҳнат шартлари ва талаблари ўзгармоқда. Бироқ, менинг меҳнат шартномам анча олдин, ишга кираётганимда тузилган. Мен бошлигимдан меҳнат шартномасининг айрим шартларини ўзгартиришни сўрашим мумкинми?*

Ҳа, мумкин. Меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган ҳар бир шахсининг меҳнат фаолияти тегишли вазифани бажариш (мутахассислик, малака ёки лавозимда ишлаш) билан боғлиқ бўлиб, у ҳар доим маълум бир иш жойида белгиланган меҳнат шароитларида амалга оширилади. Кўрсатиб ўтилган омиллардан ҳатто биттасининг ўзгариши ҳам меҳнат шартномаси ўзгариши лозимлигини англатади.

Ўз навбатида меҳнат шартномасини ўзгартириш жамловчи тушунча бўлиб, ўз ичига:

- меҳнат шартларини;
- ходимнинг меҳнат вазифаларини (бошқа ишга ўтказиш);
- иш жойини ўзгартиришни олади.

Айнан шу сабабли меҳнат шартларини, бошқа ишга ўтказиш, иш жойини ўзгартириш қоидалар назарда тутган Меҳнат кодексининг VI бўлими 3-параграфи «Меҳнат шартномасини ўзгартириш» деб номланади.

*73. Мен директор бўлиб ишлайдиган корхона мавжуд бўш иш ўринлари ҳақида эълон берди. Менинг олдимга турли мутахассислар келаяпти ва албатта биз энг малакали мутахассисни танлаб олишни хоҳлаймиз. Дастлабки синов муддатини белгилаш мумкин бўлмаган ходимларнинг рўйхати борми?*

Меҳнат кодексининг 84-моддаси учинчи қисмига кўра:

- ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар;
- корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар;
- олти ойгача бўлган муддатга меҳнат шартномаси тузилган ходимлар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди.

Агар Меҳнат кодексининг 84-моддаси талаблари бузилиб, бундай шахсларга нисбатан дастлабки синов муддати белгиланса, Меҳнат кодексининг 5-моддасига мувофиқ меҳнат шартномасининг дастлабки синов бўйича шартлари ҳақиқий эмас деб топилади, ходим эса синов муддатисиз ишга қабул қилинган ҳисобланади.

*74. Бир ҳафта олдин мен дастурловчи сифатида ишни бошладим ва ҳозирда синов муддатини ўтаяпман. Синов муддати икки ойдан сўнг тугайди. Айтингчи, меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва касбдошларимга қўлланиладиган меҳнат шартлари менга нисбатан ҳам қўлланиладими?*

Ҳа, қўлланилади. Даствлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади (Меҳнат кодексининг 86-моддаси 1-чи қисми).

Ягона ўзига хос жиҳати шундаки, даствлабки синов муддати тугагунга қадар ҳар бир тараф иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, Меҳнат кодексининг 87-моддасида белгиланган тартибда меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. Кўпинча корхонанинг локал ҳужжатларида ходимларга (ушбу ҳужжатлар билан бериладиган) қўшимча имтиёз ва кафолатлар (мукофот, белгиланган иш стажи учун устама тўловлари, меҳнат таътиллариининг давомийлиги ва б.) уларнинг ушбу корхонадаги иш стажи билан боғлиқ ҳолда белгиланади. Бундай муносабат қонуний ҳисобланади. Лекин, ходимга бу имтиёз ва кафолатларни қўлланиши масаласини унга нисбатан синов муддати белгиланган ёки белгиланмаганлигига боғлаш мумкин эмас.

Амалиётда баъзи иш берувчилар, агар ходим синов муддатида бўлса, бу муддат ичида у «алоҳида ҳолатда» бўлади, деган нотўғри фикрда бўладилар. Ғоҳида айнан ушбу хато фикр натижасида айрим корхоналарда синов муддати билан ишга қабул қилинган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқлари чекланиши ҳоллари учраб туради. Масалан, бундай ходимни ишга қабул қилиш лозим даражада расмийлаштирилмаслик, унга нисбатан меҳнатга ҳақ тўлашда, мукофотлар беришда чекловлар ўрнатилиши, қонунчиликда белгиланган иш вақтининг довомийлигига риоя қилинмаслик ва бошқа ҳоллар учраб туради. Ходимга нисбатан даствлабки синов даврида бундай чеклашлар ноқонуний ҳисобланади.

Даствлабки синов даври меҳнат стажига, жумладан йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажига киритилади.

### ***75. Айтингни, иш берувчи менга даствлабки синов муддати даврида мукофот бермасликка ҳаққи борми? Меҳнат жамоасининг барча аъзоларига мукофот беришди.***

Мукофотларни тўлаш — иш берувчининг ўз ихтиёрига кўра амалга оширадиган иш ҳисобланади, бюджетдан молияланадиган корхоналар бундан мустасно. Бюджет ташкилотларида ходимларга пул мукофотлари бериш иш берувчи тасдиқлаган ва молия бўлимлари билан келишилган ҳолда смета ҳаражатлари асосида берилади.

Иш берувчи сизга фақат иш ҳақини тўлашга мажбур. Сиз бухгалтериядан Мукофотлар бериш тартиби тўғрисидаги низом билан таништиришларини сўраб кўринг. Ушбу ҳужжатда одатда мукофот тўлашнинг тартиби ва мезонлари белгиланган бўлади. Эҳтимол у ерда даствлабки синов муддатида ходимга мукофот тўланмаслиги кўрсатилгандир.

### ***76. Мен ойлик маоши яхши бўлган янги ишга жойлашяпман ва қаллигимга ишга қабул қилиндим, деб айтдим қўйдим. Бироқ, бошлиқнинг айтишича мен аввал***

*синов муддатини ўташим керак экан. Унинг максимал муддати қанча? Беш ойдан кейин мени тўйим бўлиши керак ва мен ўша пайтда ҳам «осиқ ҳолатда» бўлишни истамайман.*

Синов муддати ёки қонун тили билан айтганда дастлабки синов муддати уч ойдан кўп бўлиши мумкин эмас. Меҳнат кодексининг 85-моддаси 1-чи қисми ходим қандай ишга қабул қилинишидан қатъи назар ҳар қандай ҳолатларда дастлабки синов белгиланган муддатдан ўтиб кетиши мумкин эмаслигини назарда тутди. Агар меҳнат шартномасида дастлабки синов муддатининг давомийлиги уч ойдан ортиқ деб белгиланса, Меҳнат кодексининг 5-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномасининг дастлабки синов бўйича шартлари ҳақиқий эмас деб топилади, ходим эса синов муддатисиз ишга қабул қилинган ҳисобланади.

Меҳнат кодексининг 84-моддасига мувофиқ, дастлабки синов муддати фақат бир марта ишга қабул қилиш пайтида белгиланади. Яъни, меҳнат шартномасида назарда тутилган дастлабки синов муддати хатто ходимнинг розилиги билан ҳам узайтирилиши мумкин эмас.

*77. Меҳнат шартномасини тузиш пайтида менга уч ойлик дастлабки синов муддати белгиланди. Иккинчи ойда мен икки ҳафта касал бўлиб қолдим ва ишга қайтиб келсам, бу икки ҳафта дастлабки синов муддатини ҳисоблашда инобатга олинмаслиги ҳақида айтишди. Кадрлар бўлими тўғри йўл тутдими?*

Ҳа, тўғри. Меҳнат кодексининг 85-моддаси 2-чи қисмига мувофиқ, ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлари дастлабки синов муддатига киритилмайди.

*78. Мен яқинда ишга жойлашдим ва ҳозир синов муддатини ўтаяпман. Агар менинг икки ёшдаги болам борлигини ҳисобга олса синов муддати даврида иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатишим мумкинми?*

Меҳнат кодексининг 84-моддасига кўра, иш берувчи уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни ишга қабул қилиш пайтида дастлабки синов муддатини белгилаши мумкин эмас. Агар Сизнинг меҳнат шартномангизда дастлабки синов муддатини ўташ белгиланган бўлса, шартноманинг ушбу шarti қонун талабларига зид бўлганлиги сабабли ҳақиқий эмас деб топилади.

*79. Менга баландроқ ва маоши яхшироқ бўлган ишга ўтишни таклиф қилишди. Лекин, раҳбарият аввал уч ойлик синов муддатини ўтишим кераклигини айтди. Бир корхона доирасида лавозим кўтарилганида белгиланган афзалликлар берилмайдиган синов муддатини белгилаш қанчалик қонуний ҳисобланади.*

Меҳнат кодексининг 84-моддасига мувофиқ датлабки синов муддати фақат ишга қабул қилинаётган ва меҳнат шартномаси тузилаётган вақтда белгиланади.

Бошқа ишга ўтказиш пайтида дастлабки синов муддатини белгилаш ноқонуний ҳисобланади.

Бундан ташқари, ходим бошқа ишга ўтаётганда унга мазкур лавозим учун белгиланган кафолатларни бермаслик ноқонуний бўлади. Акс ҳолда бу ходим бошқа шу лавозимдаги ходимларга нисбатан камситилган ҳисобланади.

Сиз иш берувчидан иш ҳақи миқдорини ҳеч қандай камситишларсиз талаб қилиш ҳуқуқига эгасиз (Меҳнат кодексининг 6-моддаси). Бундан ташқари, иш ҳақини белгилаш ёки ўзгартириш пайтида камситилишларга йўл қўйиш Ўзбекистон Республикаси Конституцияси (18-модда) билан таъқиқлаб қўйилган. Ушбу қонуннинг бузилиши анча жиддий бўлиб, иш берувчини нафақат маъмурий жавобгарлигига, балки жиноий жавобгарлигига ҳам сабаб бўлиши мумкин.

***80. Мен корхона раҳбариман. Мавсумий буюртмаларнинг камайганлиги натижасида корхонамизнинг тунукачиси бекор туриб қолди. Мен корхонамизда ишловчи тунукачини унинг розилигисиз бекор туриб қолган даврида бошқа ишга ўтказишим мумкинми?***

Ҳа, мумкин. Меҳнат кодексининг 95-моддаси 1-чи қисмига кўра, ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади. Бундай ҳолда ходим соғлиғига тўғри келмайдиган бошқа ишга ўтказилиши мумкин эмас.

Меҳнат кодексининг 89-моддаси 3-чи қисмига эътибор берсангиз, унга кўра, иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб тилхат олиши шарт. Кўрсатилган муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

***81. Цехимизда бекор туриб қолиш бўлганлиги сабабли, мени вақтинча бошқа цехга ишга ўтказишди. Шунинг билан бирга иш ҳақим ҳам 30 фоизга тушиб кетди. Иш берувчининг ҳаракатлари қонунийми?***

Иш берувчининг ҳаракатлари ноқонуний ва Меҳнат кодексининг 95-моддаси 2-чи қисми талабларини бузади, унга кўра, ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда унга бажараётган ишига қараб, лекин аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади.

***82. Фирмамизда лавозимимни кўтаришди. Ушбу ҳолатда иш берувчи билан янги меҳнат шартномасини тузишим шартми?***

Шарт эмас. Меҳнат кодексининг 96-моддаси 1-чи қисмига мувофиқ, доимий бошқа ишга ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Бошқа доимий ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар асос бўлади.

**83. Ишлаб чиқаришда юз берган ўзгаришлар сабабли, мени вақтинча бошқа ишга ўтказишди. Мен меҳнат шартномамга ўзгартириш киритишни сўраб мурожаат қилишим керакми?**

Йўқ, керак эмас. Меҳнат кодексининг 96-моддаси 6-чи қисмига кўра, вақтинча бошқа ишга ўтказишлар меҳнат шартномасида акс эттирилмайди.

**84. Бошқа ишга ўтказишда олдин буйруқ чиқариладими ёки олдин меҳнат шартномасига ўзгартириш киритиладими, деган масалада кадрлар бўлими ходими билан баҳслашиб қолдик. Ушбу ҳолатга оидинлик киритиб беришингизни сўраймиз?**

Меҳнат кодексининг 96-моддаси 1-чи қисмига кўра, доимий бошқа ишга ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Бошқа доимий ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар асос бўлади.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш унинг муддати кўрсатилган ҳолда, буйруқ билан расмийлаштирилади.

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан ҳамда ходимнинг ташаббуси билан, вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун унинг аризаси; ҳомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун эса, — уларнинг аризаси ва тиббий хулоса асос бўлади.

**85. Мен номуайян муддатга тузилган меҳнат шартнома асосида ишляпман. Бугун ўз хоҳишим билан ишдан бўшаш ҳақида ариза ёздим. Эртадан бошлаб ишга чиқмаслигим мумкинми?**

Меҳнат кодексининг 99-моддасига мувофиқ, ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам, икки ҳафта олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириб, бекор қилишга ҳақлидир. Огоҳлантириш муддати тугагандан сўнг ходим ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса ходимга меҳнат дафтарчасини бериши ва у билан ҳисоб-китоб қилиши шарт.

Бироқ, муроасага келиш йўли ҳам мавжуд: мазкур модданинг 2-чи қисмига кўра сиз иш берувчи билан меҳнат шартномаси огоҳлантириш муддати тугамасдан олдин ҳам

бекор қилиниши ҳақида келишиб олишингиз мумкин. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақидаги ариза у ўз ишини давом эттиришининг имкони йўқлиги (ўқув юртига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланганлиги ва бошқа ҳоллар) билан боғлиқ бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак.

**86. Мен узоқ вақт иш қидирганимдан кейин, шу йилнинг июн ойида бир компанияга ишга жойлашдим. У ерда тўрт ой ишлаб, бошқа иш топишим кераклигини тушундим. Компанияда жуда ҳам кўп нюанслар бор ва маош кам, мен эса пенсия ёшига етиб қолганман. Тўрт ойгина ишлаб, ишдан бўшашим мумкинми?**

Меҳнат кодексининг 99-моддасига кўра, ходим меҳнат шартномасини истаган пайтда икки ҳафта олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириб бекор қилишга ҳақлидир.

Шу сабабли, сиз ўз хоҳишингизга кўра ишдан бўшатиш ҳақида ариза ёзиб, икки ҳафта ишлаб бериб ишдан бўшагингиз мумкин.

**87. Бизнинг корхонамиз бошқа мулкдорга сотиб юборилди. Энди бизнинг меҳнат жамоамиз (биз пойабзал фабрикасида ишлаймиз) ишдан бўшатиламизми, деб ташвишланмоқда.**

Меҳнат кодексининг 98-моддаси 1-чи қисмига мувофиқ бундай ҳолларда меҳнат муносабатлари ходимнинг розилиги билан давом этаверади. Корхона мулкдори алмашиши, шунингдек корхона қайта ташкил этилишисиз ва сизнинг ҳамкасбларингиз билан тузилган меҳнат шартномасини қонун ҳужжатларига мувофиқ умумий асосларда бекор қилиниши мумкин Ушбу умумий қоидадан фақат битта истисно ҳолат бор. Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-чи қисми, 6-бандига кўра корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан; корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилиниши мумкин. Мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини корхона мулк қилиб олинган кундан бошлаб, уч ой мобайнида бекор қилишга йўл қўйилади.

**88. Душанба куни меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида корхона раҳбари ҳамкасбларимиздан бири бажараётган ишига нолойиқ эканлиги сабабли ишдан бўшатилаётганлиги ҳақида хабар берди. У виждонли одам эди, ишга вақтида келар эди, ҳеч ким билан жанжаллашмас эди. Мени қизиқтираётган нарса шуки, қандай ходимлар билан меҳнат шартномаси бундай асосларга кўра, бекор бўлади.**

Меҳнат кодекси 100-моддаси 2-қисми, 2-бандига асосан, ходимнинг бажараётган ишига нолойиқ бўлишининг иккита сабабини назарда тутилган:

- малакаси етарли бўлмаганлиги;
- соғлиғи ҳолати.

Қачонки ходим меҳнат интизомини бузмаса, топширилган ишни бажаришга ҳаракат қилса, бироқ, унда зарур иш ва касбий сифатларнинг йўқлиги туфайли ёки соғлиғи ҳолатига кўра у меҳнат шартномаси билан ўзига юклатилган вазифаларни сифатли бажаришга қодир бўлмаса, ўша ҳолатда нолойиқлик тўғрисида сўз юритиш мумкин.

Агар ходим у билан тузилган меҳнат шартномасига кўра, айнан бажариши шарт бўлган ишни уддалай олмаётган бўлсагина, нолойиқлиги бўйича у билан бўлган меҳнат муносабатларининг бекор қилинишига йўл қўйилади (Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори).

Ходимнинг нолойиқлиги ходимнинг бажариши шарт бўлган, топширилган ишни уддалай олмаётганлигини гувоҳлантирувчи аниқ фактлар (текширув актлари, бевосита раҳбарлик қилувчисининг билдириш хати, ҳисоботлар, аттестация ҳужжатлари ва ишнинг паст сифатлилигини, яроқсиз маҳсулот чиқараётганини, иш ҳажмини ҳамда ишлаб чиқариш нормасини бажармаётганлигини ва ҳоказоларни тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар) билан тасдиқланиши лозим. Шу билан бирга, таъкидлаш жоизки, ходим томонидан йўл қўйилган бир марталик хато унинг бажараётган ишига нолойиқ эканлигидан далолат бермайди.

Бундай ҳолатда агар нолойиқликнинг сабаби ходимнинг соғлиғи ҳолати бўладиган бўлса, ходим ўзига топширилган ишни уддалай олмаётганлигини гувоҳлантирувчи фактлар билан бирга тиббий хулоса (ТМЭК ёки ТМК хулосаси) ҳам керак бўлади. Ўз-ўзидан, агар ходим ўзига топширилган ишни уддалай олса, тиббий хулоса билан тасдиқланган ходимнинг соғлиғи ҳолати ёмонлашгани, хусусан, унга ногиронликнинг белгиланиши умумий қоидага биноан Меҳнат кодексининг 100-моддаси, 2-чи қисми 2-бандига кўра у билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилиниши учун етарли асос бўла олмайди.

Бироқ, ходим ўзига топширилган ишни уддалай олаётганидан қатъи назар, иш берувчи фақат тиббий хулоса асосида ходим билан тузилган меҳнат шартномасини юқорида кўрсатилган умумий қоидадан истисно тариқасида иккита ҳолатда бекор қилиш ҳуқуқига эга. Бу турдаги меҳнат шартномасини бекор қилишга қуйидаги ҳолатларда:

- биринчидан, агар тиббий хулосага кўра ходимга унинг соғлиғи ҳолати туфайли бундай ишни бажариш тақиқланган бўлса;
- иккинчидан, ходимнинг соғлиғи ёмонлашгани атрофдагилар ёки ходимнинг ўзи учун хавф туғдирадиган бўлса йўл қўйилади.

**89. Меҳмонхонамизнинг администратори меҳмонхонага ташир буюрувчиларнинг паспортларидан нусха олиб қўйишни бир неча сафардан буён унутиб қолдираяпти. Бу ҳолат меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш деб ҳисобланиши мумкинми? Ҳозиргача бундай ҳаракатлари учун уни ҳали ҳеч ким жавобгарликка тортмаган бўлса, у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкинми?**

Йўқ, мумкин эмас. Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-чи қисми 3-бандига мувофиқ аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга ҳилоф ноҳўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади.

Меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузишни белгилашда ходим томонидан илгари йўл қўйилган меҳнат вазифаларини бузганлиги учун нафақат интизомий, балки меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган қўшимча таъсир чоралари (мукофот, шахсий устама, 13-иш ҳақи ва бошқалардан маҳрум этиш), шунингдек ходимнинг моддий жавобгарликка тортилиши келиб чиққанлиги инобатга олинмиши лозим.

Бундан ташқари, корхонанинг ички меҳнат тартиб қоидалари ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномасида бир марта қўпол равишда ёки мунтазам равишда ички меҳнат тартиб қоидасини бузиш ҳисобланадиган хатти-ҳаракатлар ёки ҳаракатсизликлар рўйхати белгилаб қўйилиши мумкин. Агар ходим томонидан мазкур қоидалар бузилса, Меҳнат кодексининг 181-моддасига асосан, иш берувчи томонидан ходимга ҳайфсан ёки жарима қўлланилиши ёки меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин.

Шундай қилиб, ходим томонидан илгари йўл қўйилган меҳнат вазифаларини бузиш, агарда бундай ҳаракатлар учун интизомий, моддий жавобгарликка тортилмаган ёки қўшимча таъсир чоралари қўлланилмаган бўлса ёхуд иш берувчи томонидан ходимни интизомий ва моддий жавобгарликка тортишнинг ёки қўшимча таъсир чоралари қўллашнинг тартиби ва муддатларига риоя қилинмаган бўлса, булар меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузишни белгилашда инобатга олинмайди.

**90. Иш вақтида ходимларнинг ўзаро баланд овозда жанжаллашиб қолиши меҳнат шартномасини бекор бўлишига асос бўладиган меҳнат интизомини қўпол равишда бузиш, деб ҳисобланадими?**

Сизнинг саволингизга аниқроқ жавоб олиш учун корхонанинг ички тартиб қоидаларига мурожаат қилиш лозим.

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-чи қисми 4-бандида ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги учун меҳнат шартномасини иш



берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш назарда тутилган. Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тусга эгаллиги ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолда содир қилинган ноҳўя ҳаракатнинг оғир-енгиллигига ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатларга қараб ҳал этилади. Иш берувчи қўпчилик ходимлар учун меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхати, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланади. Бундай тартиб ҳар бир корхонада рухсат берилади, ходимнинг меҳнат вазифаларини бажариш хусусиятларини ҳисобга олиб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхати мустақил белгилайди.

Агар корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари бўлмаса ёки бу қоидаларни қонунда белгиланган тасдиқлаш тартиби (Меҳнат кодексининг 174-моддаси) бузилган бўлса ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланиши мумкин бўлган хатти-ҳаракатлар рўйхати ички меҳнат тартиб қоидаларида аниқ санаб ўтилмаган бўлса, ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмаслигига эътибор қаратилиши лозим. (Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 34-банди).

Агар сизнинг корхонангиз ички тартиб қоидаларида хизматчиларнинг этикаси, шу жумладан сўзлашиш этикаси белгиланган булиб, унга асосан баланд оҳангда ўзаро жанжал қилиш меҳнат шартномасини бекор қилишга сабаб бўладиган меҳнат интизомини қўпол равишда бузиш ҳисобланса, сизнинг ҳамкасбингиз ишдан маҳрум бўлиши мумкин. Агар бундай қоида мавжуд бўлмаса, ундай ҳолда улар бошқа интизомий жавобгарликка тортилишлари мумкин.

### **91. Меҳнат интизомини бузганлигим учун иш берувчи мен билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлими?**

Меҳнат интизомини бузганлик учун иш берувчи ходимга Меҳнат кодексининг 181-моддасига асосан интизомий жазо қўллашга ҳақли. Интизомий жазо чоралари туридан бири меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳисобланади. Бу ходимга нисбатан охирги интизомий жазо тури ҳисобланади. Бундан олдин ходимга ҳайфсан ёки ўртача ойлик иш ҳақининг 30 фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима қўлланилади. Шундан кейин ҳам меҳнат интизоми бузилса, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-чи қисмида айбли хатти-ҳаракатлар содир этганлиги учун ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаси икки ҳолатда иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши кўрсатиб ўтилган; уларга:

- ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги;

■ ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги киради.

Меҳнат шартномасини бекор қилинишига асос бўлган ушбу икки ҳолат фақат ходимнинг меҳнат вазифаларини бажармаслиги билан боғлиқ бўлишига эътибор қаратишингиз лозим. Уларга:

а) ходимнинг ички меҳнат тартиб қоидаларига бўйсинишлиги билан боғлиқ меҳнат мажбуриятлари (ўз вақтида ишга келиши, иш вақтининг муддатига риоя қилиши, иш берувчининг мулкига эҳтиёткорлик билан муомала қилиши, қонуний фармойишларини бажариши ва бошқалар);

б) ходимнинг муайян мутахассислиги, малакаси ва мансаби билан боғлиқ бажарадиган функционал вазифалари киради.

*92. Мен корхонада 5 йил инженер бўлиб ишладим. Яқинда мен билан тузилган меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор бўлиши кутилаётганлиги тўғрисида огоҳлантирилдим. Ахир бундай ҳолатда касаба уюшмасидан розилик олинмайдими?*

Бундай ҳолатда ҳаммаси ташкилотингизда жамоа шартномаси ёки жамоа келишуви тузилганлигига ва уларда бундай ҳолат назарда тутилганлигига боғлиқ. Меҳнат кодексининг 101-моддаси 1-чи қисмига кўра, башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ходимлари бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, шартномани бундай розиликни олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди.

*93. Яқинда корхонамизда ходимларнинг навбатдаги аттестацияси бўлиб ўтди. Аттестация натижасида ходимлар орасида эгаллаб турган лавозимига лойиқ бўлмаганлари аниқланди. Мен корхона раҳбари сифатида улар билан меҳнат муносабатларини бекор қилишим тўғрисида уларни огоҳлантиришим керакми?*

Огоҳлантиришингиз керак. Меҳнат кодексининг 102-моддаси 1-чи қисмининг 2-бандига кўра, иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда камида икки ҳафта олдин ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт.

*94. Бизнинг корхонада технологиядаги ўзгаришлар содир бўлганлиги сабабли ходимлар сонининг қисқариши кутилмоқда. Мен 6 разрядли слесарман, менинг хотиним 3-гуруҳ ногирони, қизим эса ҳали вояга етмаган. Айтингчи, ишдан бўшатиладиганлар рўйхати тузилаётганда менинг ҳолатим ҳисобга олинадими?*

Ҳа, санаб ўтган ҳолатларингизга кўра, Сиз ишда қолиш учун имтиёзли ҳуқуқингиз бор. Бу Меҳнат кодексининг 103-моддасида қуйидаги тарзда баён этилган: «Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимларга берилади.

Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда қуйидагиларга афзаллик берилади:

- 1) қарамоғида икки ёки ундан ортиқ киши бўлган ходимларга;
- 2) оиласида ундан бўлак мустақил иш ҳақи олувчи бўлмаган шахсларга;
- 3) мазкур корхонада кўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга;
- 4) ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртларида тегишли мутахассислик бўйича малакасини ошираётган ходимларга ва ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртларини тамомлаган шахсларга ўқишни тугатгандан сўнг мутахассислиги бўйича ишлаётган тақдирда икки йил мобайнида;
- 5) мазкур корхонада меҳнатда майиб бўлиб қолган ёки касб касаллигини орттирган шахсларга;
- 6) уруш ногиронлари, уруш қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахсларга;
- 7) атом объектларидаги фалокатлар оқибатида келиб чиққан оширилган радиация билан боғлиқ нурланиш касаллиги ва бошқа касалликларга йўлиққан ёки шундай касалликларни бошидан кечирган шахсларга; ногиронлиги атом объектларидаги фалокатлар муносабати билан бошланганлиги аниқланган ногиронларга; ана шундай фалокатлар ва ҳалокатлар оқибатларини бартараф этиш ишлари қатнашчиларига, шунингдек мазкур зоналардан эвакуация қилинган ёки кўчирилган шахсларга ҳамда уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга».

*95. Мен янги иш жойига ўтишни режалаштирмоқдаман. Меҳнат шартномамга эътибор берсам, унда меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилганлик учун неустойка тўланиши кўрсатилган экан. Неустойканинг миқдори эса кўрсатилмаган. Айтингчи, муддатли меҳнат шартномасини муддатидан олдин бекор қилсам қанча миқдорда неустойка тўлайман?*

Ҳеч қанча. Меҳнат кодексининг 104-моддасининг 1-чи қисмига мувофиқ агар меҳнат шартномасида неустойканинг миқдори белгилаб қўйилмаган бўлса, тарафлар уни тўлашдан озод этиладилар.

*96. Менинг ходимимни армияга чақирди. Ундан ўз хоҳиши билан ишдан бўшатиш ҳақида ариза олишим шартми?*

Бундай аризани олиш зарур эмас. Сиз меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиниши ҳақида буйруқ чиқаришингиз зарур. Меҳнат кодексининг 106-моддаси 1-чи қисмига кўра меҳнат шартномаси ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда бекор қилинади.

***97. Мени меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқ билан таништиришди, бироқ унда бекор қилишнинг асослари кўрсатилмаган эди. Бу ҳолатда иш берувчи ҳақми?***

Иш берувчи бу ҳолатда ноҳақ ва у Меҳнат кодекси 107-моддасининг 3-чи қисми талабларини бузмоқда, яъни иш берувчининг буйруғида меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари Меҳнат кодексининг 87, 89, 97, 100, 105, 106-моддалари таърифига ёки меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутувчи бошқа норматив ҳужжатлар таърифига тўла мувофиқ ҳолда ёзилиб, Кодекснинг ёхуд бошқа норматив ҳужжатларнинг тегишли моддаси (банди)ни далил қилиб кўрсатиши лозим.

***98. Мен соғлиғимнинг ҳолатига кўра ишдан бўшатиш ҳақида ариза ёздим. Иш берувчи буйруқда бу ҳолатни акс эттириши шартми?***

Меҳнат кодексининг 107-моддаси 4-чи қисмига мувофиқ меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан унинг касаллиги, ногиронлиги, ёшга доир пенсияга чиқиши, олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юрти ёхуд аспирантурага қабул қилиниши ва қонун ҳужжатларига кўра муайян имтиёзлар ва афзалликлар бериладиган бошқа сабаблар туфайли бекор қилинганда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқда шу сабаблар кўрсатилади.

***99. Кадрлар бўлимида менга меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида хабар беришди. Бироқ, менга ҳали меҳнат дафтарчасини беришмади. Ушбу ҳолатда мен нима қилишим керак?***

Бундай ҳолатда иш берувчингиз Меҳнат кодексининг 108-моддаси талабларини бузмоқда. Унга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт.

Сиз унинг хатти-ҳаракатлари устидан шикоят қилишингиз мумкин. 108-моддада белгиланган тартибга риоя қилмаслик, меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги қарорни бекор қилиш учун асос бўлади. Бундан ташқари, меҳнат дафтарчаси ишга қабул қилишда талаб қилинадиган асосий ҳужжат ҳисобланганлиги сабабли, иш берувчи аслида сизни меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум қилапти. Бу эса мажбу-

рий прогул сифатида баҳоланиб, сиз Меҳнат кодексининг 275-моддасида назарда тутилганидек мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлашини талаб қилишингиз мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29 январда 402-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган «Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида»ги Йўриқномасининг 3.1. бандига асосан, «иш берувчи айби билан меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилса, у ҳолда бутун кечиктирилган давр учун ходимга ўртача ойлик иш ҳақи тўланади (масалан: моддий жавобгар ходимни бириктирилган анжомларни вақтида топширмаганлиги учун баҳона қилиб меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилса). Бундай ҳолда ишдан бўшаш куни, меҳнат дафтарчаси берилган кун ҳисобланади. Ишдан бўшаган кунининг янги санаси тўғрисида буйруқ берилиб, ходимнинг меҳнат дафтарчасига ёзиб қўйилади. Бўшаган куни тўғрисида илгари киритилган ёзув, ушбу Йўриқноманинг 2.8 бандида белгиланган тартибда бекор қилинади».

### ***100. Мен ўз хоҳишим билан ишдан бўшаш ҳақида ариза ёздим. Иш берувчи менга ишдан бўшатиш нафақасини тўлашга мажбурми?***

Йўқ, мажбур эмас. Сизнинг ҳолатингиз Меҳнат кодексининг 109-моддасида назарда тутилмаган. Унга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинган куйидаги ҳолларда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади:

иш берувчининг ташаббуси билан, ходим ўзининг меҳнат вазифаларини бажармаганлиги сабабли шартноманинг бекор қилиниши бундан мустасно;

тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган, ушбу кодекснинг 106-моддаси 1 ва 2-бандларида назарда тутилган ҳолатларга биноан. Меҳнат шартномаси мазкур кодексининг 106-моддаси 4-бандига биноан бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади, ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар ходимнинг айби билан бузилган ҳоллар (суднинг муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият тури билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш ҳақидаги ҳукмини яшириш, сохта ҳужжатлар тақдим этиш ва ҳоказо) бундан мустасно;

ходим янги меҳнат шартлари асосида ишни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (89-модданинг 4-чи қисми).

### ***101. Мунтазам прогули учун ходимни ишдан бўшатдим. Буйруқ чиқарилган пайтда у ишга икки ҳафтадан бери келмаётган эди. Мен қанча муддатга ходимга тегишли бўлган иш ҳақини тўлашим керак.***

Меҳнат кодексининг 110-моддасига кўра, иш ҳақини тўлашнинг куйидаги тартиби белгиланган:

«Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда ходимга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори хусусида низо бўлмаса:

1) меҳнат шартномаси бекор қилинган кунга қадар ишлаётган ходимга, — меҳнат шартномаси бекор қилинган куни;

2) меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ишламаётган ходимга, — у ҳисоб-китоб қилишни талаб этган куни тўланиши керак».

**102. Турмуш ўртоғимни ишдан бўшатишди. Биз буни ноқонунийлигини исботлай олишимизга ишончимиз комил бўлмаганлиги учун судга мурожаат қилишга қарор қилаолмай турибмиз. Бундай ҳолатда судга мурожаат қилиш мумкинми?**

Меҳнат кодексининг 111-моддасига асосан, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ҳолларда, у иш берувчининг ўзи, суд ёки бошқа ваколатли орган томонидан аввалги ишига тикланиши лозим.

Ушбу модданинг 2-чи қисмига кўра, низони кўриш вақтида иш берувчига меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки ходимни бошқа ишга ўтказишнинг асослилигини исботлаб бериш масъулияти юклатилади.

Шу билан бирга, сиз бундай ҳолларда даъвогар сифатида меҳнат низолари бўйича судга мурожаат қилганингизда, давлат божини тўламайсиз. Агар ҳал қилув қарори сизнинг фойдангизга чиқмаса, иш берувчининг суд чиқимлари қонун ҳужжатларига мувофиқ сизга юклатилиши мумкин.

Агар иккилансангиз меҳнат низолари комиссиясига мурожаат қилишингиз мақсадга мувофиқ.

**103. Мени ва синглимни ноқонуний ишдан бўшатишди. Айтингчи, агар иш берувчининг ноқонуний хатти-ҳаракатларини суд орқали исботлаб берсак, нимага эришамиз?**

Сиз ишга тикланишингиз мумкин. Меҳнат кодексининг 112-моддаси 1-чи қисмига мувофиқ ишга тикланганда иш берувчига ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти юклатилади.

Ушбу модданинг 2-чи қисмида куйидаги тушунтиришлар берилган:

Зарарни қоплаш:

- мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш шартлигидан (275-модда);
- меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ёки ходим бошқа ишга ўтказилганлиги устидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатлар (мутахассислардан маслаҳат олиш, иш юритиш учун кетган харажатлар ва бошқалар) учун компенсация тўлашдан;
- маънавий зарар учун компенсация тўлашдан иборатдир. Маънавий зарар учун тўланадиган компенсациянинг миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатига берилган баҳони ҳисобга олиб, суд томонидан белгиланади, лекин бу миқдор ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Ушбу модданинг учинчи қисмига мувофиқ ходимнинг илтимосига кўра суд ишга тиклаш ўрнига унинг фойдасига (ушбу модданинг иккинчи қисмида назарда тутилгандан ташқари) камида уч ойлик иш ҳақи миқдорида қўшимча ҳақ ундириб бериши мумкин.

#### **104. Ишдан четлаштириш қандай ҳолатда ва қай тарзда амалга оширилади?**

Меҳнат кодексининг 113-моддасига асосан ходимни ишдан четлаштиришга, қонунда назарда тутилган ҳоллардан ташқари, йўл қўйилмайди.

Алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келган ходим шу куни (сменада) ишга қўйилмайди.

Ходим мажбурий тиббий кўриқдан ўтишдан бўйин товлаган ёки ўтказилган текширишлар натижалари бўйича тиббий комиссия тавсияларини бажармаган тақдирда, иш берувчи уни ишга қўймасликка ҳақлидир.

Ходим иш берувчининг айби билан ғайриқонуний равишда ишдан четлаштирилганда ходимга етказилган зарарни Меҳнат кодексига назарда тутилган тартибда тўлаш мажбурияти иш берувчига юклатилади.

#### **105. Акам банкда ҳисобчи бўлиб ишлайди. Уч ой олдин кассада камомад борлиги аниқланганлиги сабабли акамни пулларни ўзлаштиришда айблашди. Тергов давомида у лавозимдан четлаштирилди. Бахтимизга акам суд жараёнида оқланди. Акам олдинги иш жойига тикланадими ва уч ой ишламаганининг оқибати нима бўлади?**

Ҳа, тикланади. Ходим лавозимдан четлаштирилганда меҳнат шартномаси бекор бўлмайди, балки амал қилиши тўхтаб туради. Лавозимдан четлаштирилган ходим ишга қўйилмайди ва унга иш ҳақи тўланмайди. Ходим лавозимдан четлаштирилганда меҳнат дафтарчаси меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолатдан фарқли равишда иш берувчида сақланади.

Сизнинг акангиз махсус ваколатли орган қарори билан лавозимдан четлаштирилган. Жиноят процессуал кодексининг 255-моддасига кўра, башарти айбланувчи, судланувчи ўз иш жойида қолса, у жиноят иши бўйича ҳақиқатни аниқлашга, жиноят оқибатида етказилган зарарни қоплашга тўсқинлик қилади ёки жинойий фаолиятини давом эттиради деб ҳисоблашга етарли асослар бўлса, суриштирувчи, терговчи, прокурор ёки суд уни лавозимдан четлаштиришга ҳақлидир.

Шахснинг лавозимдан қонунга хилоф равишда четлаштирилгани оқибатида етказилган зиён, башарти кейинчалик унга нисбатан оқлов ҳукми чиқарилган ёки жиноят иши реабилитация асосларига кўра тугатилган бўлса, тўла ҳажмда қопланади.

#### **106. Кеча эрталабдан менинг бошим қаттиқ оғриди, мен қон босимининг ошишига қарши дори ичиб ишга кетдим. Мажлис пайтида менинг бошим шунчалик**

*айландики, охир-оқибат жойимда тура олмасдан йиқилдим. Мени шу жойнинг ўзида мастликда айиблашди ва меҳнат шартномасини бекор қилиш масаласи кўриш тўғрисида огоҳлантиришди. Мен қандай ўзимни ҳимоя қиламан?*

Агар сиз алкоғолли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келганингизда ва корхонанинг ички меҳнат тартиб қоидаларида бундай ҳолат учун Меҳнат кодексининг 100-моддаси 4-чи қисми билан меҳнат шартномасини бекор қилиш назарда тутилган бўлса, шунда сиз ўз ишингиздан хавотирлансангиз бўлар эди. Лекин, исътемом қилган дори воситангиз ва унинг ножўя таъсири алкоғолли ёки гиёҳвандлик моддасидан келиб чиқадиган мастликка алоқадор эмас ва сизни ишдан бўшатишга асос бўла олмайди. Буни раҳбариятингизга тушинтириб кўйинг ва агар у ишонмаса, сизнинг ҳолатингиз тиббий хулоса, махсус ҳужжат ёки бошқа исботловчи воситалар орқали тасдиқлашни таклиф қилиб кўринг.

Ҳар доим эсингизда турсинки, Меҳнат кодексининг 16-моддасининг 2-чи қисми ҳар бир ходимнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя қилишни, шу жумладан суд орқали ҳимоя қилишни назарда тутди.

*107. Мен бир неча йилдан бери бир компанияда ўриндошлик асосида ишлаб келмоқдаман. Яқинда менинг ўрнимга доимий ишлайдиган ходимни олишмоқчи эканлигини ҳабар қилишди. Шу асосга кўра менинг меҳнат шартномам тугатилиши мумкинми?*

Ҳа, мумкин. Меҳнат кодексининг 160-моддасига мувофиқ ходим ўзининг асосий ишини бажаришидан ташқари асосий ишидан бўш вақтида меҳнат шартномаси асосида бошқа ҳақ тўланадиган ишни бажарганда ўриндошлик асосида ишлаётган ҳисобланади.

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-чи қисмининг 5-бандига кўра ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, иш берувчи ўриндошлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин.

Агар иш берувчи сизнинг ўрнингизга асосий иш жойи бўйича ходимни ишга олса, меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра бекор қилиниши қонуний ҳисобланади. Агар иш берувчи ушбу қоидага амал қилмаган бўлса, у томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиниши ноқонуний ҳисобланади ва бу сизни олдинги иш жойингизга тиклаш учун асос бўлади. Яъни, агар сизнинг ўрнингизга ишга олинаётган бошқа ходим ҳам ўриндошлик асосида ишга олинса ёки сиз билан меҳнат шартномасини бекор қилингандан кейин ушбу иш жойи бўшаб қолса меҳнат шартномасини бекор қилиш ноқонуний деб топилади.

*108. Ярим йилдан кейин менинг юбилейим, мен 55 ёшдаман, мен аёл кишиман, лекин бу бир вақтда пенсия ёши ҳам дегани. Бу мен ишдан кетишим кераклигини билдирадими?*



Қонун ҳужжатларида пенсионерларнинг меҳнатидан фойдаланишни тақиқловчи бирор бир умумий шартлар йўқ.

Ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш иш берувчининг мажбурияти эмас, балки ҳуқуқи ҳисобланади. Бу масала индивидуал ёндашувни талаб этади. Агар сиз меҳнат вазифаларингизни сифатли бажараётган бўлсангиз ва корхона сизга мухтож бўлса, иш берувчи сизни ишда олиб қолиши мумкин.

Мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини фақат ёшга доир пенсия тайинлаш учун зарур бўлган иш стажи (аёллар учун 20 йил, эркаклар учун 25 йил) бор бўлса бекор қилиш мумкин.

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми, 7-банди 2-чи қисмига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида иш берувчи сизни камида икки ой олдин ёзма хат билан огоҳлантириши лозим. Сизнинг розилигингиз билан огоҳлантириш муддати мутаносиб равишда пуллик компенсацияга алмаштирилиши мумкин.

Агар жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб олиш назарда тутилган бўлса, меҳнат шартномасини бекор қилишни келишиб олиш зарур. Мазкур асосга кўра меҳнат шартномасини бекор қилаётганда сизга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

### ***109. Мен ўзимга кўпроқ ёқадиган бошқа иш топдим. Ойнинг охирини кутмасдан олдинги ишдаш кетишни режалаштираяпман. Менга ойнинг бошида ишлаган даврим учун ойлик иш ҳақи тўланадими?***

Ҳа, тўланади. Сиз билан ўз ичига қуйидагиларни оладиган пуллик ҳисоб-китоб амалга оширилади: ишлаган барча кунингиз учун, жумладан меҳнат шартномаси бекор бўладиган кун учун иш ҳақи; меҳнат шартномаси бекор қилинадиган вақтда фойдаланилмаган меҳнат таътиллари (асосий ҳамда қўшимча) учун компенсация тўловлари.

Меҳнат кодексининг 100-моддасига кўра меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда ходимга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори хусусида низо бўлмаса:

- қонун бўйича ёки шартномага мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлган ходимга, — огоҳлантиришига кўра у ишни ташлаб кетишга ҳақли бўлган кундан кечиктирмасдан;

- меҳнат шартномасини бекор қилиши ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлмаган ходимга, — ишдан кетган кунининг эртасидан кечиктирмасдан тўланиши лозим.

*110. Мен ҳайрия фондида бухгалтер бўлиб ишлар эдим. Таътил вақтида ишга чиқмаганлигим учун мени ишдан бўшатишди. Мени ишга тиклаш ва мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисида даъво билан судга мурожаат қилдим. Суд менинг талабимни бир қисмини қаноатлантирди: мени фақат ишга тиклади. Ноқонуний ишдан бўшатишганим учун маънавий зарар компенсациясини тўлаш тўғрисида ариза билан яна судга мурожаат қилишим мумкинми, чунки бунини биринчи даъво аризамда кўрсатмаган эдим?*

Ҳа, мумкин. Суд айтиб бериши билан бир тарафлар ўртасидаги, айтиб бериши билан бир предмет тўғрисидаги ва айтиб бериши билан асослар бўйича чиққан низо юзасидан иш юритаётган бўлса аризангиз кўрмасдан қолдирилиши мумкин. Сиз олдинги даъво аризангизда маънавий зарар қоплашни сўрамаганингиз сабабли, янги талабга тўлиқ рухсат этилади. Бу ҳақда Фуқаролик прецедентлар кодексининг 97-моддасида кўрсатиб ўтилган. Фуқаролик кодексининг 150-моддасига мувофиқ умумий даъво муддати уч йилни ташкил қилади. Ишга тикланганда иш берувчига ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти юклатилади (Меҳнат кодексининг 112-моддаси).

*111. Мен бола парваришлаш таътилидаман. Яқинда бизнинг корхона тугатилиши ҳақида билиб қолдим. Бу ҳолатда ишдан қандай бўшатилади?*

Корхона тугатилганда ходимлар билан меҳнат шартномасини тугатиш қуйидаги босқичларда амалга оширилади:

1) Ишдан бўшатиш ҳақида огоҳлантириш.

Ишдан бўшатиш жараёни ходимларни корхона тугатилаётган ва шу муносабат билан ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиши ҳақида хабар беришдан бошланади. Ходимлар ишдан бўшатилиши ҳақида олдиндан огоҳлантириладилар. Меҳнат кодексининг 102-моддасига мувофиқ ушбу муддат — икки ой.

Огоҳлантириш хати ҳар бир ходимга имзо чектириб берилади. Агар ходим у ёки бу сабабларга кўра ўз иш жойида бўлмаса (масалан, сизга ўхшаб бола парваришлаш таътилида бўлса), унга огоҳлантириш хати почта орқали буюртма хати билан юборилади. Огоҳлантириш телефон орқали амалга оширилиши мумкин эмас.

Ишдан бўшатилиши ҳақидаги огоҳлантириш хати икки нусхада тузилади. Битта нусхаси ходимга, иккинчисидан эса ходим огоҳлантирилганлигини тасдиқловчи имзо ва сана кўрсатилади ҳамда у иш берувчига қолади. Агар ходим огоҳлантириш хатини имзолашдан бош тортса ёки уни олишдан умуман бош тортган тақдирда, иш берувчи иккита гувоҳ иштирокида тегишли далолатнома тузади ва далолатнома ходимга таништирилади.

Мазкур далолатномага ҳам имзо чекишдан бош тортса, бу ҳақда далолатномага ёзув киритилади.

2) Меҳнат шартномасини бекор қилиш.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқ билан ҳам ходим имзо чекиб танишиши лозим. Ходимнинг талабига кўра иш берувчи унга буйруқнинг тасдиқланган нусхасини бериши лозим. Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқ билан танишишдан бош тортиши мумкин. Бу ҳолда иш берувчи буйруққа «Танишишдан бош тортди» деган белгини қўяди.

Юқорида кўрсатиб ўтилган хатти-ҳарактларнинг барчаси бажариб бўлингандан сўнг, ходимнинг меҳнат дафтарчасига меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги ёзув киритилади.

Ходимнинг шахсий карточкасига меҳнат шартномаси корхона тугатилганлиги сабабли бекор қилинганлиги ҳақида ёзув киритилади. Меҳнат дафтарчасини қабул қилиб олаётган пайтда ходим шахсий карточкага ҳамда меҳнат дафтарчасини ва унинг иловаларини қайд этиш китобига имзо қўяди.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29 январда 402-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган «Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги» Йўриқноманинг 3.3. бандига асосан, «Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходим ишда бўлмаган тақдирда, иш берувчи ўша куниёқ унга почта орқали меҳнат дафтарчасини олиб кетиш тўғрисида огоҳлантирувчи хабарнома жўнатади (бошқа хатлар ҳисоботга олинмайди ва Йўриқноманинг 3.1. банди асосида иш кўрилади).

Ходимнинг меҳнат дафтарчасини яшаш жойига почта орқали жўнатиш фақат унинг розилиги билан амалга оширилади.»

3) Ҳисоб — китобларни амалга ошириш.

Охириг босқич — бу сизга барча тўловларнинг, шу жумладан Меҳнат кодексининг 109-моддасида назарда тутилган меҳнат шартномасини тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатда бекор бўлиши муносабати билан ишдан бўшатиш нафақасининг тўланиши ҳисобланади.

*112. Иш берувчим менга ҳайдовчилик гувоҳномасига имтиҳон топшириш учун ўз ҳисобимдан бир кунга отгул олишимга қаршилик кўрсатди. Шунинг учун мен ўша куни ишга чиқмасликка мажбур бўлдим. Кейинги куни мен имтиҳон топширганлигим ва уни бошқа кунга суришнинг имкони йўқлиги юзасидан тушунтириш хати ёздим. Лекин, охир оқибатда, мени ишдан бўшатишди. Ҳайдовчилик гувоҳномасини олиш учун имтиҳон топширганам узрли сабаб бўлганлиги учун мени ноқонуний равишда бўшатишган деб ҳисоблайман ва судга мурожаат қилмоқчиман. Ишга қайта тикланишим учун ёки ҳеч бўлмаса меҳнат дафтарчамдаги ёзувни ўзгартиришга имконият борми?*

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 4-чи қисмига кўра, ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузишларнинг рўйхати:

ички меҳнат тартиби қоидалари;  
корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси;  
айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланиладиган интизом ҳақидаги низом ва уставлар билан белгиланади.

Сиз, албатта судга мурожаат қилишингиз мумкин, лекин сиз қўрсатган сабаб узрли сабаб деб топилиши эҳтимолдан йироқ. Ишга келмаслик учун узрли сабабларга ходимга ишга келиши учун ҳақиқатдан тўсиқ бўлиб турган шарт-шароитлар, масалан, касаллик ва б. бўлиши мумкин.

Меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхатида иш берувчини огоҳлантирмасдан ишга чиқмаслик, огоҳлантириш тартиби қўрсатилмаган бўлса, сиз билан меҳнат шартномаси ноқонуний бекор қилинган ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорида бу масалаларга батафсил тушунтириш берилган.

## 6-БОБ

### ИШ ВАҚТИ

*113. Амакимни ўғли ишдан уйга қайтаётиб автоҳалокатга учради. Унинг олган тан жароҳати ишлаб чиқариш билан боғлиқ деб ҳисобланадими? Иш вақти тушунчасига нима киради?*

Меҳнат кодексининг 114-моддасига кўра, ходим иш тартиби ёки графикига ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ, ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти ҳисобланади. Меҳнат кодексининг 189-моддасига мувофиқ ходимнинг иш берувчининг ҳудудида ҳам, унинг ташқарисида ҳам меҳнатда майиб бўлиши, шунингдек иш берувчи томонидан ажратилган транспортда иш жойига келаётган ёки ишдан қайтаётган вақтда шикастланиши натижасида етказилган зарар учун иш берувчи моддий жавобгар бўлади. Шунга кўра, иш берувчини моддий жавобгар деб эътироф этиш учун, амакингизни ўғли қайси автомашинада автоҳалокатга учраганлиги ва ушбу ҳалокат кимнинг айби билан содир бўлганлигини аниқлаш лозим.

Мазкур масала юзасидан ҳудудий меҳнат органларининг давлат меҳнат техника инспекторларига мурожаат қилинса, меҳнатда майиб булганлиги ёки бошқа ҳолатда майиб булганлиги ҳақида хулоса берилади. Шунга асосан якуний хулоса чиқарилади.

*114. Меҳнат шартномасида иш вақтимиз соат 9-00 дан 6-00 гача деб белгиланган бўлса ҳам, биз ташкилотимизда эрталабдан кечгача ишлаймиз. Аслида бизни ҳеч ким кечгача ўтиришга мажбур қилмайди, фақат баъзида раҳбарият томонидан кечки соат 5-00 да йиғ илиш ўтказилиб, ушбу йиғ илиш кечасигача давом этиши мумкин. Ушбу иш вақти нормал ҳисобланадими?*

Меҳнат кодексининг 115-моддасига кўра, ходим учун иш вақтининг нормал муддати ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

Олти кунлик иш ҳафтасида ҳар кунги ишнинг муддати етти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса саккиз соатдан ортиб кетмаслиги лозим.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш Меҳнат кодексининг 123-моддасига кўра амалга оширилади.

Шундай келиб чиқиб, ходимни саккиз соатдан ортиқ ишлатиш мумкин эмас. Бу меҳнатга мажбурлаш ҳисобланади ва айбдор шахслар маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг тегишли моддаларига асосан жавобгарликка тортилади.

Иш ҳажмининг ортиши ёки муҳим топшириқлар ижросини кечиктириб бўлмаслигини инобатга олиб, иш берувчи асосий иш вақтидан ташқари қўшимча иш вақтида ҳам ходимнинг розилиги билан уни ишга жалб қилиши мумкин. Бунда

қўшимча ишлаган иш вақти учун икки ҳисса иш ҳақи тўланиши лозим. Бу вақт қонун ҳужжатларига мувофиқ йилига 120 соатдан ошмаслиги керак.

**115. Мени корхонамизнинг касабга уюшмаси раиси этиб сайлашди. Мен ходимлар оdatда йиғ иладиган хонада деворга меҳнат жамоасини ҳуқуқларини ҳимоя қилишга қаратилган асосий қоидаларни илиб қўйишни хоҳлайман. Масалан, ушбу қоидалардан бири иш вақтини қисқартириш билан боғлиқ бўлган қоидалар бўлиши мумкин. Айтингчи, ушбу маълумотларни қаердан олсам бўлади?**

Ушбу маълумотлар Меҳнат кодексига бўлади. Жумладан, Меҳнат кодексининг 116-моддасига кўра, иш вақтининг қисқартирилган муддати қуйидагилар учун белгиланади:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар;
- I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар;
- ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар;
- алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар;
- уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар.

**116. Мен ва менинг қўшимча уйдан ишга бир вақтда чиқиб кетамиз. Лекин, мен ишдан қайтаётганимда, у аллақачон оила даврасида дам олаётган бўлади. Менимча у кимё заводида тўлиқ ставкада ишлайди. У бошқалардан кўра, ишдан эрта қайтиб, қонунни бузмаяптими?**

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига белгиланган айрим тоифадаги ходимларга бериладиган имтиёз ва кафолатларга мувофиқ, қўшимчигизга қисқартирилган иш вақти белгиланган бўлиши мумкин. Меҳнат кодексининг 117-моддасига мувофиқ, иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимлар учун белгиланади.

**117. Менинг онам — ўқитувчи. Қонунчиликда мазкур касбнинг қийин меҳнатлар турига кириши тўғрисида алоҳида қоида борми?**

Меҳнат кодексининг 118-моддасига мувофиқ, юқори даражадаги ҳис-ҳаяжон, ақлий зўриқиш, асаб танглиги билан боғлиқ, яъни алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги айрим тоифадаги ходимлар учун (тиббий ходимлари, педагоглар ва бошқалар) иш вақтининг муддати ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади. Кўриб турганингиздек, сизнинг онангиз ҳам мазкур бел-

гиланган имтиёзлардан фойдаланиш ҳуқуқига эга тоифадаги ишчилар турига кирадилар. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги қисқартирилган иш куни белгиланадиган ходимлар рўйхати(4-илова) тасдиқланган.

**118. Юрак операциясини бошдан кечирганимдан сўнг, мени II гуруҳ ногирони этиб белгилашди. Мен ташкилотимизнинг раҳбариятига иш ҳафтамни қисқартиришларини сўраб, мурожаат қилганимда, улар иш ҳақимни тўлиқ олаётганимни асос қилиб, илтимосимни рад этишди. Мен раҳбариятнинг қарори устидан шикоят қилишим мумкинми?**

Меҳнат кодекси (16-модданинг иккинчи қисми) ҳар бир ходимнинг суд орқали ҳимояланиш ҳуқуқини кафолатлайди.

Шунингдек, Меҳнат кодекси юқори ижтимоий ҳимояга муҳтож алоҳида ходимларнинг меҳнат шароитини ўзгартиришга бўлган ҳуқуқларини ҳам кафолатлайди. Агар сиз II гуруҳ ногирони, деб топилган бўлсангиз, ТМЭКнинг тавсияномасига биноан, агар бажараётган ишингиз сизнинг соғлигингизга мувофиқ бўлмаса, иш берувчи сизнинг иш ҳақингизни қисқартирмасдан, қисқартирилган иш ҳафтаси белгилаши (ҳафтасига 36 соатдан кўп бўлмаган), 30 календарь кунидан кам бўлмаган узайтирилган асосий йиллик меҳнат таътили билан таъминлаш, шунингдек ТМЭКнинг тавсиясига биноан бошқа меҳнат шартларига ўзгартириш киритилишини амалга оширишга мажбур.

**119. Ишга қабул қилинаётганимда иш берувчи менга тўлиқсиз иш вақтидан фойдаланиш ҳуқуқига эга эканлигим ҳақида айтди. Бу нимани англатади ва қандай шартларга эга?**

Тўлиқсиз иш вақти — бу, Меҳнат кодексининг 119-моддасига мувофиқ, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаб қўйилишидир.

Бунда иш берувчи Меҳнат кодексига (229-модда), шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда ходимнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш вақтини белгилаб қўйиши шарт. Меҳнат Кодексининг 229-моддасида ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий хулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилашга мажбурлиги белгилаб қўйилган.

Тўлиқсиз иш вақти шarti билан ишлаш ходимнинг йиллик асосий меҳнат таътилининг муддатини, меҳнат стажини ҳисоблашни ҳамда бошқа меҳнат ҳуқуқларини

бирон бир тарзда чеклашга асос бўлмайди ва ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда ҳақ тўланади.

**120. Айрим одамлар ҳафтасига 5 кун ишлашади, бошқаларда эса, шанба иш куну ҳисобланади. Қонунга мувофиқ қайси график тўғри ҳисобланади?**

Ҳар иккала графика Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида йўл қўйилади. Меҳнат кодексининг 120-моддасига мувофиқ, иш ҳафтаси икки кун дам олиннадиган беш кунлик иш ҳафтаси ёки бир кун дам олиннадиган олти кунлик иш ҳафтаси бўлиши мумкин. Иш ҳафтасининг тури ва иш вақти режими (кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати, ишнинг бошланиш ва тугаш вақти, ишдаги танаффуслар вақти, сутка давомидаги сменалар сони, иш кунлари ҳамда ишланмайдиган кунларнинг навбат билан алмашилиши, ходимларнинг сменадан сменага ўтиш тартиби) корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа локал норматив ҳужжатлар билан, бу ҳужжатлар бўлмаганда эса, — ходим билан иш берувчининг келишувига биноан белгиланади.

**121. Менинг эрим ҳафтасига икки марта тунги сменада ишлайди. Иш берувчи уни бир неча маротаба тунги ишдан сўнг, яна кейинги тўлиқ кунга ишга қолдирди. Қонунда ходимни қарийб бир сутка кетма-кет ишлашга мажбур қилишга рухсат этиладими?**

Йўқ, рухсат этилмайди. Ходимни ишга икки смена кетма-кет жалб қилиш тақиқланади.

Ходимни тунги вақтда ишга жалб қилиш Меҳнат кодексига белгиланган чекловларга амал қилинган ҳолдагина амалга оширилади.

Бундан ташқари, сменали иш меҳнат кодексининг 123-моддасига асосан жамлаб ҳисобга олинади. Бунда ҳисобга олиннадиган давр 1 йилдан, кундалик иш вақти 12 соатдан ортиб кетмаслиги керак. Иш сменасининг муддати 12 соатдан иборат бўлганда, шунингдек, меҳнат шароити ўта оғир ва ўта зарарли ва ўта зарарли ишларда иш вақтидан ташқари ишларга йўл қўйилмайди.

**122. Байрам кунлари арафасида совғ аларни ўз вақтида тайёрлаш ва озиқ-овқат маҳсулотларини сотиб олиш қийин бўлади. Мен иш берувчидан байрам кунлари арафасида бир оз олдинроқ рухсат сўрашим мумкинми?**

Албатта мумкин. Меҳнат кодексининг 121-моддасига мувофиқ бу иш берувчининг мажбурияти ҳисобланади: «Байрам (ишланмайдиган) кунлари (131-модда) арафасида кундалик иш (смена) муддати барча ходимлар учун камида бир соатга қисқартирилади».



### **123. Қайси иш вақти тунги иш вақти деб ҳисобланади?**

Меҳнат кодексининг 122-моддасига мувофиқ, соат 22-00 дан 6-00 гача бўлган вақт тунги иш вақти ҳисобланади. Агар ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатининг камида ярми тунги вақтга тўғри келса, тунги иш вақти муддати бир соатга, иш ҳафтаси муддати ҳам шунга мувофиқ равишда қисқартирилади.

### **124. Менинг иш сменам 12 соат давом этади. Мен ёзгача пул йиғиб, қаллигим билан денгизга бормоқчи эдим. Бошлиқдан менга иш вақтидан ташқари яна қўшимча иш ажратишини сўраганимда у мени рад этди. Агар мен бундай ишни ўзим хоҳлаган бўлсам ҳам, иш берувчи томонидан рад қилиниши қонунга зид ҳисобланадими?**

Йўқ, ҳисобланмайди. Иш вақтидан ташқари иш фақатгина ходимнинг розилиги билан қўлланилиши мумкинлигига қарамай, Меҳнат кодексининг 124-моддасига мувофиқ иш сменасининг муддати ўн икки соатдан иборат бўлганда, шунингдек меҳнат шароити ўта оғир ва ўта зарарли ишларда иш вақтидан ташқари ишларга йўл қўйилмайди.

### **125. Мен электростанцияда ишлайман ва иш вақтидан ташқари иш соатига рози бўлдим. Иш вақтидан ташқари ишнинг давомийлиги чегараси қанча?**

Меҳнат кодексининг 125-моддасига мувофиқ, иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига икки кун давомида тўрт соатдан (меҳнат шароити оғир ва зарарли ишларда — бир кунда икки соатдан) ва йилига бир юз йигирма соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим.

### **126. Раҳбаримиз биздан бир неча маротаба ишдан кейин қолишни ва иш вақтидан ташқари ишлашни сўради. Ойнинг охирида эса ишдан ташқари ишлаганлик вақти ҳар доим ҳам ҳисобга олинмаяпти. Иш берувчи ишдан ташқари ишнинг ҳисоботини ўзимиз олиб боришимиз кераклигини айтди. Бу тўғрими?**

Нотўғри, Меҳнат кодексининг 125-моддасига мувофиқ, иш берувчи ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориши шарт. Ҳисобга олиб бориш ҳар хил усулда белгиланган булиши мумкин. Буни ички меҳнат тартиб қоидаларида белгилаш лозим. Масалан, корхонага турникет қўйилиб, электрон кириш-чикиш тартибини ёки журнал юритиш, табель юритиш ва бошқа усулларни жорий қилиш оркали ходимларни ҳақиқатда ишлаган вақтининг ҳисоби юритилади.

## ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

*127. Менинг ёшим 18 да. Илгари ишламаганман. Кейинги ҳафтадан банкда ишлашни бошлайман. Илтимос, айтингчи, иш куни пайти менга танаффуслар ажратиладими?*

Албатта. Меҳнат кодексининг 127-моддасига кўра, ходимга иш куни (смена) давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффуслар берилиши керак, бу танаффуслар иш вақтига киритилмайди.

Танаффуслар бериш вақти ва унинг аниқ муддати ички меҳнат тартиби қоидаларида, смена графикларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади. Шунинг учун, ишдаги жамоангиз билан маслаҳатлашиб, банкда тушлик неча маротаба ва қанча вақтга берилиши ҳақида қизиқиб кўринг. Бундан ташқари, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан иш куни (смена) давомида бошқа танаффуслар ҳам белгилаб қўйилиши мумкинлиги сабабли, танаффуслар яна бошқа турлари борлиги ҳақида ҳам қизиқиб кўринг.

*128. Мени ишда соат 21 гача ушлаб қолиб, кейинги куни эса соат 8-00 да ишда бўлишимни талаб қилишлари мумкинми?*

Йўқ, мумкин эмас. Меҳнат кодексининг 128-моддасига мувофиқ, ишнинг тугаши билан кейинги куни (сменада) иш бошланиши ўртасидаги кундалик дам олиш вақтининг муддати ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмас.

*129. Менга ҳар доим душанба куни ишга чиқиш қийинчилик туғдиради. Шунинг учун, якшанба куни ишлаб, душанбада дам олишим мумкинми?*

Доимий равишда мумкин эмас. Меҳнат кодексининг 129-моддасига мувофиқ, беш кунлик иш ҳафтасида ходимларга ҳафтада иккита дам олиш куни, олти кунлик иш ҳафтасида эса, битта дам олиш куни берилади.

Умумий дам олиш куни якшанбадир.

*130. Бизнинг типографиямиз катта ва шошилинч буюртма қабул қилди. Бошлигимиз ҳаммани якшанба куни ҳам ишга чиқишга мажбурлади. Лекин, уйимда ёш фарзандларим бор, эрим ҳам якшанба куни ишга чиқишим кераклигидан норози. Агар мен якшанба куни ишга чиқишдан бош тортсам, ишдан бўшатишлари мумкинми?*

Йўқ, мумкин эмас. Меҳнат кодексининг 130-моддасига мувофиқ, дам олиш кунларида ишлатиш тақиқланади. Иш берувчининг фармойиши бўйича айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина, жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади.

Бундан ташқари, ходимларни улар дам оладиган кунлари ишга жалб этиш Меҳнат кодексига белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади. Меҳнат кодексининг 228-моддасига мувофиқ, ҳомиладор аёлларни ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни уларнинг розилигисиз дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга йўл қўйилмайди.

***131. Мен бешинчи синфда ўқийман. Бизнинг мамлакатимизда 14 январь Ватан ҳимоячилари куни деб эълон қилинган. Ўша куни ўқишга чиқмаслигимиз мумкинми?***

Йўқ, мумкин эмас. Меҳнат кодексининг 131-моддасига мувофиқ, байрам (ишланмайдиган) кунлари деб қуйидагилар ҳисобланади:

- 1 январь — Янги йил;
- 8 март — Хотин-қизлар куни;
- 21 март — Наврўз байрами;
- 9 май — Хотира ва қадрлаш куни;
- 1 сентябрь — Мустақиллик куни;
- 1 октябрь — Ўқитувчи ва мураббийлар куни;
- 8 декабрь — Конституция куни;
- Рўза ҳайит (Ийд ал-Фитр) диний байрамнинг биринчи куни;
- Қурбон ҳайит (Ийд ал-Адҳа) диний байрамнинг биринчи куни.

Кўриб турганингиздай, 14 январь бизнинг мамлакатимизда кенг миқёсда нишонлансада, байрам куни ҳисобланмайди.

***132. Мен ишлаётган лицейнинг директори янги ўқув йили бошланиши муносабати билан кўрғазма қуролларини ўз вақтида тайёрламасак, 1 сентябрда байрам бўлишига қарамасдан ишга чиқишимизга тўғри келишини айтди. У бизни Мустақиллик куни ҳам ишга чиқариш ҳуқуқига эгами?***

Йўқ, эга эмас. Меҳнат кодексининг 132-моддасига мувофиқ, байрам (ишланмайдиган) кунлари ишлаш ман этилади. Ходимларни шу кунлари иш берувчининг фармойиши билан ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина ушбу Кодекснинг 130-моддасида назарда тутилган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади.

Хусусан, иш берувчининг фармойиши бўйича айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина, жамоа шартномасида, агар у тузилмаган

бўлса, — иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади.

Сизнинг ҳолатингизда директор сизни байрам куни ишга жалб қилиш ҳуқуқига эга эмас. Лекин, ўқитувчилар томонидан ўзларига юклатилган вазифаларнинг ўз вақтида бажарилмаслиги оқибатида раҳбарият сизларга нисбатан интизомий жазо чораларини қўриши мумкин.

***133. Мен офис-менежери сифатида ишга қабул қилинганимда, менинг меҳнат таътилим қисқа эканлиги ҳақида хабар қилишди. Йиллик асосий меҳнат таътилининг энг қисқа чегараси қанча?***

Меҳнат кодексининг 134-моддасига мувофиқ, ходимларга ўн беш иш кунидан кам бўлмаган муддат билан йиллик асосий таътил берилади.

***134. 5 йилдан буён фирмада ишлайман, лекин менга бериладиган йиллик асосий таътил йигирма кундан ошмайди. Ўтган йили ишхонамизга қиз бола ишга келди, унинг меҳнат таътили 30 кунни ташкил этади. Бу тўғрими, ахир у жуда ҳам ёшқу, у атиги 17 ёшга тўлган?***

Ҳа, тўғри. Сизнинг ҳамкасбингиз узайтирилган меҳнат таътили олишга ҳақли. Меҳнат кодексининг 135-моддасига кўра 18 ёшга тўлмаган ҳамда ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига йиллик узайтирилган асосий таътил берилади (ўттиз календарь кун).

Айрим тоифадаги ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятларини ҳамда бошқа ҳолатларни эътиборга олиб, қонун ҳужжатларига мувофиқ узайтирилган таътиллار белгиланади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларда белгиланганидан ташқари, меҳнат шартномасининг шартларида ҳам узайтирилган йиллик таътиллари бериш назарда тутилиши мумкин.

***135. Бир йилдан буён ўриндошлик асосида эстрада-цирк коллежида ишлайман. Айни пайтда таътил олишим мумкинми?***

Ҳа, мумкин. Меҳнат кодексининг 133-моддасига кўра, барча ходимларга, шу жумладан ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга, дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари берилади. Шунингдек, Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги

297-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида»ги низомнинг 16-бандига кўра, ўриндошлик асосида ишловчи шахсларга ҳар йилги асосий, шунингдек ўриндошлар ҳақли бўлган қўшимча таътиллари асосий иш жойидаги ҳар йилги меҳнат таътили

билан бир вақтда берилади. Агар ўриндошлик асосида ишлашнинг биринчи йилида ходим олти ойдан кам ишлаган бўлса, у ҳолда ўриндошлик асосидаги ишда таътил учун ишланган вақтга пропорционал ҳақ тўланади.

**136. Мен яқинда корхонага бошчилик қила бошладим ва ходимларнинг ҳаммаси қўшимча таътилга чиққанлигини аниқладим. Холбуки, ходимлар меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлмаганлар ҳамда оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида ишламаганлар. Уларга олдинги раҳбарият томонидан берилган қўшимча таътиллار қонунийми?**

Меҳнат кодексининг 136-моддаси 3-чи қисмига кўра, қўшимча таътиллار меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бўлиши мумкин.

**137. Мен меҳнат шароити ноқулай бўлган корхонада ишлайман ва шу сабабли бизга қўшимча таътиллار берилади. Бериладиган таътилнинг давомийлиги бўйича чекловлар борми?**

Ҳа, бор. Меҳнат кодексининг 140-моддасига мувофиқ йиллик таътилнинг умумий муддатини ҳисоблаб чиқаришда қўшимча таътиллари йиллик асосий таътилга (шу жумладан узайтирилган таътилга ҳам) қўшиб жамланади.

Барча ҳолларда қонун ҳужжатлари билан белгиланган таътиллари жамлашда уларнинг умумий муддати қирқ саккиз иш кунидан ошиб кетиши мумкин эмас.

**138. Мен 10 ой ишладим ва меҳнат таътилига чиқиш жадвалига кўра мен таътилга чиқишим керак. Айтингчи, таътилнинг муддати ишланган вақт миқдорига боғлиқми?**

Ҳа, боғлиқ. Меҳнат кодексининг 141-моддасига мувофиқ таътиллари муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқаришда уларнинг муддати ҳар бир тўлиқ таътил миқдорини ўн иккига бўлиб, сўнг тўлиқ ишланган ойлар сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади. Бунда ўн беш календарь кунга тенг ва ундан кўп бўлган кунлар бир ой деб яхлитланади, ўн беш календарь кундан камми эса чиқариб ташланади.

**139. Мен бу йил икки ой иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътилга чиқдим. Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқишда иш берувчи ушбу даврни ҳисобга оладими?**

Бу жамоа шартномаси ёки корхонанинг бошқа локал ҳужжатида ёхуд меҳнат шартномасида кўрсатилганлигига боғлиқ. Хусусан, Меҳнат кодексининг

142-моддаси иккинчи қисмига мувофиқ жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа локал ҳужжатида, меҳнат шартномасида хусусан иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътил вақтини ҳам йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажига қўшиш назарда тутилиши мумкин.

**140. Ўтган йилнинг охирида бизнинг корхонада таътилга чиқиш жадвали тузилган эди. Бироқ, мен уйланишга қарор қилдим ва белгиланган муддатдан олдинроқ таътилга чиқмоқчиман. Таътилнинг муддатини ўзгартиришни сўраб иш берувчига мурожаат қилсам бўладими? Иш берувчи таътилни янги муддатга ўтказиб беришга мажбурми?**

Мурожат қилиш ҳуқуқингиз бор. Меҳнат кодексининг 144-моддаси 5-чи қисмига мувофиқ таътилдан фойдаланишнинг жадвалда белгиланган вақти ходим билан иш берувчининг келишувига биноан ўзгартирилиши мумкин. Бироқ, ушбу моддадан келиб чиқиб иш берувчи сиз таклиф қилаётган вақтга рози бўлишга мажбур эмас.

**141. Меҳнат таътили вақтида мен касал бўлиб қолдим. Касаллик даври таътилнинг муддатини ҳисоблашда инобатга олинадими?**

Ҳа, олинади. Меҳнат кодексининг 145-моддасига мувофиқ ходимлар вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида таътилни узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эгадирлар. Шу билан бирга, агар таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи сабаблар таътил бошлангунга қадар келиб чиққан бўлса, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан таътилдан фойдаланишнинг янги муддати белгиланади. Бундай сабаблар таътил даврида келиб чиққан ҳолларда таътил тегишли кунлар сонига узайтирилади ёки ходим билан иш берувчининг келишувига биноан таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми бошқа муддатга кўчирилади.

**142. Меҳнат шартномасига мувофиқ менга 28 иш кунидан иборат меҳнат таътили берилиши керак. Мен уни икки қисмга бўлиб олсам бўладими?**

Меҳнат кодексининг 146-моддаси талабларига риоя қилган ҳолда, ходимнинг хоҳишига кўра унинг ёзма аризаси асосида таътилни қисмларга бўлишга йўл қўйилади. Бунда таътилнинг бир қисми ўн икки иш кунидан кам бўлмаслиги лозим.

**143. Кейинги ойнинг бошида таътилга чиқаман. Қачон ва қанча миқдорда менга таътил учун ҳақ тўланади?**

Меҳнат кодексининг 148-моддасига мувофиқ, йиллик таътиллار даври учун ходимга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўлаш кафолатланади (169-модда).

Таътил учун ҳақ тўлаш жамоа шартномасида белгиланган муддатларда, лекин таътил бошланмасидан олдинги охириги иш кунидан кечикмай амалга оширилади.

**144. Мен юридик коллежда ўқийман. Сессия имтиҳонлари даврида ижтимоий таътиллار тўғрисида савол берилди. Айтингчи, ижтимоий таътилга нималар киради?**

Меҳнат кодексининг 149-моддасига кўра, ходимлар қуйидаги ижтимоий таътиллار олиш ҳуқуқидан фойдаланадилар:

- ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари;
- болаларни парваришlash таътиллари;
- ўқиш билан боғлиқ таътиллار;
- ижодий таътиллар.

**145. Мен адвокат этикаси мавзуси бўйича номзодлик диссертацияси устида ишляпман. Ижодий таътил олишим учун ректор номига ариза ёзишимнинг ўзи етарли ҳисобланадими?**

Йўқ, етарли эмас. Илмий даражалар изланувчиларига бериладиган ижодий таътилларни расмийлаштириш учун кафедра, шўъба, лаборатория ва шунга ўхшашлар Илмий кенгашга сабаблар кўрсатилган илтимоснома юборади.

Ижодий таътиллار:

- давлат олий таълим муассасалари ва илмий-тадқиқот муассасалари ходимларига — ушбу муассасалар илмий кенгашининг тақдимномасига кўра директор (ректор) томонидан;

- бошқа давлат корхоналари, ташкилотлари ва муассасалари ходимларига — изланувчи бириктириб қўйилган олий таълим, илмий-тадқиқот муассасаси илмий кенгашининг тақдимномасига кўра вазирлик (идора) томонидан берилади.

Ижодий таътил бериш тўғрисидаги тавсиянома илмий ишнинг муҳимлигини, олиб борилган тадқиқотларнинг ҳажмини ва диссертацияни таътил вақтида тугаллаш мумкинлигини ҳисобга олган ҳолда илмий кенгашлар томонидан берилади.

Илмий кенгаш тавсияномасида диссертацияни ниҳоясига етказиш учун зарур бўлган таътилни бериш вақти ва муддатлари кўрсатилади.

Ижодий таътил олган шахслар, таътил тамом бўлгандан сўнг, қилинган ишлар тўғрисида ҳисобот тақдим этадилар.

**146. Слесарь бўлиб ишлайман ва ўз ишимни яхши кўраман. Шу билан бирга мен бадиий адабиётга қизиқаман. Детектив ёзиш — менинг орзуим. Ўз иш жойимдан ижодий таътил сўрашим мумкинми?**

Йўқ. Сизнинг бадиий адабиётга қизиқишингиз яхши албатта, лекин, Меҳнат кодексининг 258-моддасига кўра, ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга қўшиб олиб бораётган шахсларга номзодлик ёки докторлик диссертацияларини яқунлаш, шунингдек дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар ёзиш учун асосий иш жойида ўртача ойлик иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда ижодий таътиллار берилади.

**147. Нодавлат нотижорат ташкилотда ишлайман ва сайлов ҳуқуқи бўйича ўқув-методик қўлланма ёзаяман. Меҳнат таътили олишга ҳуқуқим борми?**

Ҳа, бор. Нодавлат олий таълим муассасаларида, илмий-тадқиқот муассасаларида, корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда ижодий таътиллار бериш ҳамда уларнинг муддати жамоа шартномасида (агар у иш берувчи билан касаба уюшмалари қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги битимга кўра тузилмаган бўлса) ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасида белгиланади. (Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган «Ижодий таътиллار бериш тартиби»га қаранг).

**148. Мен конфет ишлаб чиқариш фабрикасининг директори бўлиб ишлайман. Иш ҳақи сақланмаган ҳолда турли лавозимдаги ишчиларга таътил берилиши мумкинми?**

Ҳа, мумкин. Меҳнат кодексининг 150-моддасига асосан, ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳишига кўра, иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда таътил берилади:

- 1941 — 1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахсларга — ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;
- ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига — ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;
- икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани парвариш қилаётган аёлларга;
- ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёлларга — ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;
- меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

**149. Мени уч нафар фарзандим бор. Каттаси 14 ёшда, кичкиналари 4 ва 2 ёшда. Шунга кўра қонунчиликда йиллик таътил олишимда бирон бир имтиёз борми?**

Ҳа, бор. Меҳнат кодексининг 232-моддасига асосан, ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга



ҳар йили уч иш кунидан кам бўлмаган муддат билан ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилади.

**150. Навбатдаги меҳнат таътилим 8 март ва 21 март байрам кунларига тўғри келган. Ушбу байрам кунлари меҳнат таътилини белгилашда ҳисобга олинадими?**

Йўқ. Меҳнат кодексининг 131-моддасига кўра, байрам (ишланмайдиган) кунлари меҳнат таътили даврига тўғри келганда меҳнат таътилини белгилашда ҳисобга олинмайди.

Меҳнат кодексининг 139-моддасига мувофиқ таътиллارнинг муддати олти кунлик иш ҳафтаси юзасидан календарь бўйича иш кунлари билан ҳисоблаб чиқарилади.

**151. Иш берувчи менга меҳнат таътили жадвалига кўра, эртадан бошлаб меҳнат таътилига чиқишим кераклигини айтиши мумкинми?**

Йўқ, мумкин эмас. Ходимга меҳнат таътилига чиқиш вақтини таътил бошланишига камида 15 кун қолганда хабар қилиниши лозим. Меҳнат кодексининг 144-моддасига асосан йиллик таътилларни бериш навбати календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ белгиланади.

**152. Турмуш ўртоғим ҳомиладор. Кейинги ойда биз фарзандли бўламиз. УТТ (УЗИ) унинг ҳомиласи эгизак эканлигини кўрсатди. Ундан хавотирдаман, фарзандли бўлганимиздан кейин турмуш ўртоғим ва болаларимга қараб туриш учун бошлиғимдан менга қулай бўлган вақтда таътил беришларини сўрашим мумкинми?**

Ҳа, мумкин. Меҳнат кодексининг 144-моддасига асосан, ишлаётган эркакларга йиллик таътил уларнинг хоҳишларига биноан хотинларининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади.

Таътилдан фойдаланишнинг жадвалда белгиланган вақти ходим билан иш берувчининг келишувига биноан ўзгартирилиши мумкин.

**153. Оиламиз билан ёзда тоққа боришни режалаштирдик. Турмуш ўртоғимни меҳнат таътилининг 3 кунини ишга чақариб олишди. Айтингчи, меҳнат таътилидан фойдаланишмай қолган кунлар кейинги таътилни ҳисоблашда инобатга олинадими?**

Ҳа, инобатга олинади. Таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми ходимга мазкур иш йили давомида бошқа вақтда берилиши ёки Меҳнат кодексининг талабларига риоя қилган ҳолда кейинги иш йилининг таътилига қўшиб қўйилиши керак.

Меҳнат кодексининг 147-моддасига кўра таътилдан чақириб олишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

***154. Бошланғич синф ўқитувчисиман. Мактаб директори навбатдаги маҳнат таътилимни менинг розилигимсиз бекор қилиши мумкинми?***

Йўқ, мумкин эмас. Меҳнат кодексининг 147-моддасига асосан, таътилдан чақириб олишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми ходимга мазкур иш йили давомида бошқа вақтда берилиши ёки кейинги иш йилининг таътилига қўшиб қўйилиши керак.

***155. Охириги 2 йил мобайнида мен ўртача ҳисобда 14 кун таътилда бўлганман. Ҳозир эса ишдан бўшамоқчиман. Фойдаланмаган таътил учун пуллик компенсация олишим мумкинми?***

Меҳнат кодексининг 151-моддасига кўра, меҳнат шартномаси бекор қилинганда, ходимга фойдаланилмаган барча йиллик асосий ва қўшимча таътиллار учун пуллик компенсация тўланади.

Бундан ташқари, сизнинг ёзма аризангизга биноан, меҳнат шартномаси бекор қилинганда, йиллик асосий ва қўшимча таътиллари бериб, бунда таътил тугаган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

**МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ**

*156. Мен қонун ҳужжатлари билан энг кам ойлик иш ҳақи миқдори белгиланишини биламан. Айтингчи, ойлик иш ҳақининг энг кўп миқдори бўйича чекловлар борми?*

Йўқ, мавжуд эмас. Меҳнат кодексининг 153-моддаси 1-чи қисмига мувофиқ меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувига биноан белгиланади. Меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам миқдордан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди.

*157. Вақтинчалик моддий қийинчиликлар бўлаётганлигини важ қилиб, иш берувчи бизга иш ҳақини беришни кечиктирмоқда. Унинг ҳаракатлари қонунийми?*

Иш берувчининг ҳаракатлари ноқонуний. У Меҳнат кодексининг 154-модда талабларини бузмоқда. Унга кўра иш берувчи ўзининг молиявий ҳолатидан қатъи назар, ходимга бажарган иши учун ҳақни белгиланган меҳнат ҳақи шартларига мувофиқ Меҳнат кодексининг 161-моддасида кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.

*158. Меҳнат учун тўланадиган энг кам ойлик иш ҳақи қанчани ташкил этади?*

Меҳнат кодексининг 155-моддасига кўра, муайян давр учун белгиланган меҳнат нормасини ва меҳнат вазифаларини тўлиқ бажарган ходимнинг ойлик меҳнат ҳақи Меҳнатга ҳақ тўлаш Ягона тариф сеткасининг 1 разрядида белгиланган миқдордан оз бўлиши мумкин эмас.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2012 йил 5 октябрдаги ПФ–4450-сонли «Иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида»ги Фармонига кўра, 2012 йил 1 декабрдан бошлаб, Ўзбекистон Республикаси ҳудудида энг кам иш ҳақи ойига 79 590 сўмни ташкил қилади.

Меҳнат ҳақининг энг кам миқдorigа кўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар, нормал иш вақтидан четга чиққан ҳолда бажарилган ишлар учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақлар, шунингдек район коэффицентлари қўшилмайди.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2011 йил 30 декабрдаги ПҚ–1675-сонли қарорининг 4-бандига мувофиқ, 2012 йилнинг 1 январидан бошлаб, республиканинг барча ташкилотларида меҳнат ҳақи миқдори меҳнатга ҳақ тўлашнинг Ягона тариф сеткаси бўйича биринчи разряддан кам бўлмаган ҳолда белгиланган.

*159. Меҳнат шартномасини тузиш вақтида менга тўланадиган иш ҳақи давлат томонидан белгиланадиган энг кам ойлик иш ҳақининг 7 баравари миқдорини*

*ташқил этишини иш берувчи билан келишиб олган эдик. Бироқ, ўтган ҳафта мени 8 кундан кейин иш ҳақим иш берувчи томонидан 10 фоизга камайтирилиши ҳақида огоҳлантиришди. Иш берувчи меҳнат шартномасининг шартларини бундай йўл билан ўзгартириши мумкинми?*

Йўқ, мумкин эмас. Меҳнат кодексининг 156-моддаси 2-чи қисмига кўра, меҳнатга ҳақ тўлашнинг якка шартларини ходим учун ноқулай томонга ўзгартиришга унинг розилигисиз йўл қўйилмайди. Истисно тариқасида бундай ўзгартиришга:

- технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташқил этишда ўзгаришлар юз берган тақдирда, башарти меҳнатга ҳақ тўлашнинг аввалги шартларини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса;

- қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда йўл қўйилиши мумкин.

Бироқ, мазкур модданинг 3-қисмига кўра, бўлажак ўзгартириш ҳақида ходим камида икки ой олдин огоҳлантирилиши лозим.

*160. Мен бўлим бошлиғи лавозимида ишлайдиган корхонада жорий йилнинг сентябрь ойида мендан ташқари барча ходимларнинг, шунингдек мен бошчилик қиладиган бўлим ходимларининг ойлик иш ҳақлари оширилди. Қонунчилик нуқтаи назаридан бу тўғрими?*

Ушбу ҳолатда ходимларнинг иш ҳақлари нима асосда оширилганлигига боғлиқ. Агар ушбу жараён ўртача ойлик иш ҳақинининг ошиши билан боғлиқ бўлиб, бир тоифадаги ходимларнинг иш ҳақлари оширилиб ва бир пайтнинг ўзида бошқа ходимлар иш ҳақининг оширилмаслиги қонунга хилоф ҳисобланиб, Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 18-моддаси ҳамда Меҳнат кодексининг 6-моддасига кўра камситилиш деб топилади.

Агар иш ҳақининг оширилиши корхонанинг ички тартиб қоидаларидан келиб чиққан бўлса, қонун бузилиш ҳолатини аниқлаш учун иш берувчи томонидан қабул қилинган локал ҳужжат билан танишиб чиқиш лозим.

Ҳар қандай ҳолатда сиз иш берувчидан мазкур масала бўйича ёзма тушунтириш олишингиз мумкин ва шундан келиб чиққан ҳолда иш берувчи томонидан қандай ҳаракатлар содир этилиши белгилаб олинади.

*161. Бу ойда иш ҳақи олинадиган кун байрам кунига тўғри келган. Шунга кўра бухгалтер ойлик иш ҳақини тўланишини кечиктириш мумкинми?*

Йўқ, мумкин эмас. Ҳақ тўланадиган кун дам олиш куни ёки байрам кунига тўғри келиб қолса, меҳнат ҳақи шу кун арафасида тўланади.

Жамоа шартномасида иш берувчининг айби билан ходимга ҳақ тўлаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканлиги учун жавобгарлик назарда тутилиши мумкин.

**162. Мен интернет орқали иш қидириб топдим. Ёзишмалар орқали менга ишга ҳақ тўлаш ишбай эканлигини ва иш ҳақи қачонки фирма ҳисобрақамида пул бўлганда тўланишини маълум қилишди. Бундай ҳолат қонунчилик талабларига мувофиқми?**

Йўқ мувофиқ эмас. Меҳнат кодексининг 154-моддасига кўра, иш берувчи ўзининг молиявий ҳолатидан қатъи назар, ходимга бажарган иши учун ҳақни белгиланган меҳнат ҳақи шартларига мувофиқ (ушбу Кодекснинг 161-моддасига асосан меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари жамоа шартномаси ёки бошқа локал норматив ҳужжатда белгиланади ва ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. Ходимларнинг айрим тоифалари учун алоҳида ҳолларда Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан иш ҳақи тўлашнинг бошқа муддатлари белгилаб қўйилиши мумкин) тўлаши шарт.

Шу билан бирга, томонларнинг келишувига кўра меҳнат шартномасида белгиланган ойлик иш ҳақи жамоа шартномасидан белгиланган миқдордан кам бўлмаслиги керак.

Сиз топган иш расмийлаштирилмайди ва бунда меҳнат шартномаси тузилмаслиги эҳтимоли бор. Бошқа иш топишга ҳаракат қилинг.

**163. Ўтган ойда корхонамиз атлас тайёрлаб бериш учун катта буюртма қабул қилди ва мен дам олиш ва байрам кунлари ишладим. Лекин, менга ҳанузгача иш ҳақини тўлашгани йўқ. Ушбу иш ҳақи менинг оддий иш ҳақимдан фарқланадими?**

Ҳа, фарқ қилади. Меҳнат кодексининг 157-моддасига кўра, иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Байрам ёки дам олиш кундаги иш сизнинг хоҳишингизга қараб бошқа дам олиш куни (отгул) бериш билан қопланиши мумкин. Байрам ёки дам олиш кундаги иш ёхуд иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун бошқа дам олиш куни берилган тақдирда, бундай ишлар учун камида бир ҳисса миқдорда меҳнат ҳақи тўланади.

**164. Тунги ва кечги вақтдаги иш учун ҳақ тўлаш тартиби қандай?**

Меҳнат кодексининг 158-моддасига асосан, тунги вақтдаги ишнинг ҳар бир соати учун камида бир ярим баравар миқдорда ҳақ тўланади.

Жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, кечки сменадаги иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаш назарда тутилиши мумкин. Бевосита тунги сменадан олдингиси кечки смена деб ҳисобланади.

**165. Мен ноширлик корхонасида ишлайман ва кун бўйи йирик консалтинг компаниялари учун реклама тайёрлайман. Бюртмачи томонидан электрон шаклдаги маълумотларда хатоликка йўл қўйилганлиги сабабли тайёрланган маҳсулот яроқсиз ҳолатга келиб қолди. Айтингчи, маҳсулот яроқсизлиги аниқланган кунда ишлаганим учун менга иш ҳақи тўланадими?**

Ҳа, тўланади. Меҳнат кодексининг 159-моддасига асосан, ходимнинг айбисиз яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолинган вақтда унинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган қисман яроқсиз маҳсулот учун камайтирилган ишбай баҳолар бўйича ҳақ тўланади, бундай баҳолар жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган тўлиқ яроқсиз маҳсулот ва бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўланмайди.

**166. Мен бўлим бошлиғи бўлиб ишлайман ва бўлим ходимлари ишда бўлмаган вақтда уларнинг вазифаларини бажараман. Айтингчи, ушбу вазифаларни бажарганим учун менга иш ҳақи тўлашларини сўрашим мумкинми?**

Сўрашингиз мумкин. Меҳнат кодексининг 160-моддасига кўра, бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми ортганлиги, ўзининг асосий иши билан бир қаторда ишда вақтинча бўлмаган ходимларнинг вазифаларини бажарганлик учун, шунингдек ўриндошлик асосида иш бажарилганида (ходим ўзининг асосий ишини бажаришидан ташқари асосий ишидан бўш вақтида меҳнат шартномаси асосида бошқа ҳақ тўланадиган ишни бажарганда), ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори меҳнат шартномасининг тарафлари ўртасидаги келишувга биноан амалда бажарилган иш юзасидан белгиланади.

**167. Менинг марҳум қайнонам темир йўлда проводник бўлиб ишлаган. У охириги ойлик маошини олмаган. Унинг қариндошлари ёки яқинларидан бири ушбу пулни олиши мумкинми?**

Ҳа, мумкин. Меҳнат кодексининг 162-моддасига асосан ходим вафот этган кунга қадар олинмаган иш ҳақи унинг оила аъзоларига, шунингдек меҳнатга қобилиятсизлиги туфайли вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган шахсларга берилади.

**168. Бухгалтерия ходимларидан бирининг айби билан иш ҳақини ҳисоблашда хатоликка йўл қўйилганлиги натижасида менга ҳисобланиши лозим бўлган**

***суммадан кўпроқ миқдорда иш ҳақи берилди. Мен ҳисобланган ортиқча пулни қайтарашим шартми, рози бўлмасам ҳамми?***

Ҳа, шарт. Меҳнат кодексининг 164-моддасига асосан қуйидаги ҳолларда ходимнинг розилигидан қатъи назар, меҳнат ҳақидан ушлаб қолинади:

- иш ҳақи ҳисобига берилган авансни ушлаб қолиш учун, хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган бўлиб, сарф қилинмай қолган ва ўз вақтида қайтарилмаган авансни ушлаб қолиш учун ҳамда ҳисоб-китобдаги хатолар натижасида ортиқча тўланган суммани қайтариб олиш учун.

- Ўзбекистон Республикасида белгиланган солиқлар ва бошқа мажбурий тўловларни ундириш учун;

- суднинг қарорлари ва бошқа ижро ҳужжатларини ижро этиш учун.

Бундай ҳолларда иш берувчи авансни қайтариш ёки қарзни тўлаш учун белгиланган муддат тамом бўлган кундан ёхуд ҳақ тўлаш нотўғри ҳисоблаб чиқарилган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмасдан аванс ёки қарзни ушлаб қолиш ҳақида фармойиш беришга ҳақлидир. Эътибор беринг, агар бу муддат ўтиб кетган бўлса ёки ходим хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёхуд бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган авансининг ушлаб қолинишини асоссиз ёки миқдорини нотўғри деб ҳисобласа, у ҳолда қарз суд тартибида ундирилади.

***169. Мен ўзимга кўпроқ ёқадиган янги иш топдим. Олдинги иш жойимда бу йилнинг ҳисобидан таътил олганман. Мен ишламаган кунларим учун тўланган пулни қайтаришим шартми?***

Қайтаришингиз керак. Меҳнат кодексининг 164-моддасига асосан, ходим таътил олиб бўлган иш йили тугамасдан туриб меҳнат шартномаси бекор қилинганда, таътилни ишланмаган даврга тегишли кунлари учун тўланган пуллар қайтарилади. Лекин, бу қоидадан истисно ҳоллар мавжуд: ана шу кунлар учун ҳақ меҳнат шартномаси Меҳнат кодексига кўрсатилган асосларга кўра, шунингдек ўқишга кирганлиги ёки пенсияга чиққанлиги муносабати билан бекор қилинганда ушлаб қолинмайди.

***170. Менга меҳнат таътилини беришда хатоликка йўл қўйилганлиги учун ортиқча тўланган пулни қайтаришим керак. Мендан ушбу камомадни ёпиш учун кейинги ой иш ҳақининг ҳаммасини ушлаб қолиши мумкинми?***

Йўқ, мумкин эмас. Меҳнат кодексининг 164-моддасига асосан, иш ҳақини тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг эллик фоизидан ортиб кетмаслиги лозим.

*171. Ёшим 23 да. Йирик банклардан бирида ишлайман. Лекин, менга бир янги истиқболли иш таклиф қилишди. Мен қандай қилиб бу йилнинг ҳисобидан олинмаган меҳнат таътилини олиб, ишдан бўшашим ва янги ишга ўтишим мумкин?*

Сиз ишдан бўшаш шarti билан таътилга чиқиш тўғрисида ариза ёзиб ва шу билан янги ишга жойлашингиз мумкин. Меҳнат кодексининг 152-моддасига асосан, жамоа шартномасида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномаси бекор қилинганда (шу жумладан унинг муддати тугаши муносабати билан ҳам) ходимнинг хоҳишига кўра, йиллик асосий ва қўшимча таътиллари бериб, ундан кейин меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳоллари назарда тутилиши мумкин.

Эътибор беринг, бу ҳолда таътил тугаган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади. Бошқа томонидан, Меҳнат кодексининг 151-моддасига кўра, меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга фойдаланилмаган барча йиллик асосий ва қўшимча таътиллари учун пуллик компенсация тўланади.



## **КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ, МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ, МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ**

*172. Мен криминалист бўлиб ишлайман. Эксперт хулосасини бериш учун мени судга чақиришди. Суд мажлиси чўзилиб кетди ва бир нечта мажлис бўлиб ўтди. Бу ойда суд сабабли тўрт марта иш жадвалимда узилиш бўлганлиги иш ҳақимга таъсир қиладими?*

Йўқ, таъсир қилмайди. Сизнинг суд мажлисларида иштирок этишингиз давлат ёки жамоат вазифасини бажариш ҳисобланади. Ушбу вазифаларни бажариш вақтида ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланади.

Меҳнат кодексининг 165-моддасига кўра, ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида, масалан сайлов ҳуқуқини амалга ошириш, депутатлик вазифаларини бажариш, тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш, ҳарбий бурчни бажариш, суриштирув органига, терговчи, прокурор ҳузурига ёки судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, холис тариқасида чақирилганда, худди шунингдек суд мажлисларида халқ маслаҳатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат ҳимоячиси, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоаларининг вакили сифатида иштирок этганда, шунингдек қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда иш берувчи уни иш жойини (лавозимини) сақлаган ҳолда ишдан озод қилиши шарт.

*173. Мен қон донори бўлмоқчиман. Ишда улар учун бирон бир имтиёз мавжудми?*

Ҳа, мавжуд. Меҳнат кодексининг 167-моддаси 3-чи қисмига кўра, донорлик қилувчи ходимларга ҳар сафар куйиш учун қон топширган куннинг албатта эртасига дам олиш учун бир кун берилади. Ходимнинг хоҳишига кўра бу кун таътилга қўшиб берилади. Текширувдан ўтадиган ва куйиш учун қон топирадиган кун ишдан озод этилган давр учун, шунингдек дам олиш кунлари ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

*174. Мен табиий косметика маҳсулотларини ишлаб чиқарадиган мамлакатимизда янги савдо компаниясининг вакили ҳисобланаман. Компанияни бизнес оламига олиб кириш учун пойтахт билан бирга мамлакатнинг бошқа шаҳарларига ҳам бориб келишга тўғри келади. Мен хизмат сафари билан боғлиқ харажатларни қандай қопласам бўлади?*

Меҳнат кодексининг 171-моддасига асосан, хизмат сафарида ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишларда қуйидагилар тўланиши лозим:

- йўл кира харажатлари;
- доимий турар жойидан бошқа жойда яшаш, шу жумладан уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;
- ходим томонидан иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатлар.

*175. Мен Тошкент шаҳридаги болалар юқумли касалликлари шифохонасида ишлайман. Қорақалпоғ истон Республикасига хизмат сафари билан борганимда, у ерда менга ўхшаган мутахассисларга эҳтиёж борлигини айтишди ва раҳбарият томонидан мени ишимни Нукусга кўчириш таклифи қўллаб-қувватланди. Айтингни, бошқа шаҳарга ишга кўчиб борганда қандай харажатлар қопланади?*

Меҳнат кодексининг 172-моддасига кўра, бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда қуйидагилар тўланиши лозим:

- кўчиш ва мол-мулкни кўчириб бориш билан боғлиқ харажатлар;
- янги жойда ўрнашиб олиш билан боғлиқ харажатлар;
- ходим томонидан иш берувчи билан келишиб қилинган бошқа харажатлар.

*176. Мен 6 ойдан буён хусусий корхонада ҳайдовчи бўлиб ишлайман ва шахсий «Нексия» автомашинамда юраман. Қиш мавсумида менинг машинам икки марта таъмирда бўлди ва уни ўз ҳисобимдан таъмирладим. Лекин, тўғриси айтганда, бундан кейин ҳам шундай қилишни хоҳламас эдим, бошлиғимга айтиш эса ноқулай. Бундай ҳолатлар тўғрисида қонунчиликда қандай қоидалар мавжуд?*

Меҳнат кодексининг 173-моддасига мувофиқ, иш берувчининг розилиги билан ва унинг манфаатлари йўлида сиз ўзингизга тегишли машинадан фойдаланганда, транспорт воситаларининг амортизацияси ва улардан фойдаланганлик учун қилинган харажатлар иш берувчи ҳисобидан тўланиши лозим. Ана шу харажатларни тўлашнинг миқдори ва тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади. Шунга кўра, сиз ўз раҳбариятингиз билан шартнома тузиб қўйишингиз ва уларга машинадан иш вақтида фойдаланганлигингиз ва уни таъмирлаганлигингиз ҳақида тўлиқ маълумотни бериб боришингиз лозим.

Бундай ҳолатларда харажатларни қоплаш масаласи Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 2 апрелдаги 154-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларнинг шахсий автомобилларидан хизмат мақсадлари учун (хизмат сафарларидан ташқари) фойдаланганлик учун компенсация тўлаш тартиби» билан белгиланади.

*177. Бизнинг меҳнат жамоамизда энг ёш ходим ҳисобланаман. Турмушга чиқмаганман. Ташкилотимизда навбатчилик жадвали тузилаётганда турмушга*

*чиқмаганлигимни, болаларим йўқлигини ва уйда мени ҳеч ким кутмаслигини айтиб, ҳаргал мени кечки вақтга ёки байрам кунларига навбатчиликка қўйишади. Бу тўғрими?*

Ҳеч ким сизни турмуш ўртоғингиз ёки болаларингиз йўқлигини асос қилиб, кечки вақтга ёки байрам кунларига навбатчиликка қўйиши мумкин эмас. Ушбу ҳолатда навбатчилик қилиш меҳнат мажбуриятингизга кирган тақдирда ҳам Меҳнат кодексининг 177-моддасига мувофиқ, иш берувчи ходимларнинг шаъни ва кадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмас.

Шунингдек навбатчилик қилиш ходим билан келишилган ҳолда белгиланади ва шу кун учун бошқа куни ишга чиқмаслигингиз ёки яна шу кун учун икки ҳисса меҳнат ҳақи олишга ҳақлисиз. Келишилмаган ҳолда навбатчилик тайинланган бўлса уша кун сиз иш берувчининг талабини бажармаслигиз мумкин. Бунинг учун сизга интизомий жазо қўллаш тақиқланади.

*178. Корхонамиз янги ташкил этилган бўлиб, меҳнат тартиби ҳали ишлаб чиқилмаган. Улар қандай бўлиши тўғрисида қаердан маълумот олиш мумкин?*

Идоравий мансублиги, мулкчилик ва ҳўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза вазирлиги томонидан тасдиқланган (Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган) Меҳнат кодексининг 174-моддасига асосан, иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, белгиланади. Ички меҳнат тартиб қоидалари намуналарини [www.mehnat.uz](http://www.mehnat.uz) сайитидан олишингиз мумкин.

*179. Болаларни ҳимоя қилиш кунига бағишлаб монумент лойиҳасини тайёрладим ва у раҳбариятга ёқди. Рағбатлантириш сифатида менга мукофот берилиши мумкинми?*

Ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин. Рағбатлантириш турлари, уларни қўлланиш тартиби, афзаллик ва имтиёзлар бериш жамоа шартномалари, ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқа локал ҳужжатларда, жамоа келишувларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда белгилаб қўйилади.

Ходимлар меҳнат соҳасида давлат ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин.

Иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнат ҳақи тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турларига кирмайди.

Интизомий жазо амал қилиб турган муддат мобайнида (Меҳнат кодексининг 183-моддаси) ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилмайди.

**180. Мен ишхонамизда 2 йил давомида танбеҳ олмасдан ишлаб келдим. Бироқ, мени ҳеч ким рағбатлантирмади. Айтингчи, ходимларни рағбатлантириш тартиби билан қандай танишсам бўлади?**

Меҳнат кодексининг 180-моддаси 1-чи қисмига кўра, ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин. Рағбатлантириш турлари, уларни қўлланиш тартиби, афзаллик ва имтиёзлар бериш жамоа шартномалари, ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқа локал ҳужжатларда, жамоа келишувларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда белгилаб қўйилади.

**181. Яқинда бизни корхонамизнинг ички меҳнат тартиблари билан таништиришди, унга кўра меҳнат интизомини бузганлик учун интизомий жазо қўлланилиши айтилган. Айтингчи, интизомий жазо нима?**

Интизомий жазо — бу меҳнат интизомини таъминлаш мақсадида ходимларга таъсир ўтказиш чоралари ҳисобланади.

Меҳнат кодексининг 181-моддасига кўра, ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

- хайфсан;
- ўртача ойлик иш ҳаққининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима, (ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳаққининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин).
- меҳнат шартномасини бекор қилиш.

Меҳнат кодексининг 181-моддасида назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўлланиш тақиқланади.

**182. Бир ой олдин ишга кечикканлигим учун менга хайфсан эълон қилишди, ўтган ойда эса корхонамизда мендан ташқари барча ходимларга чорак натижаси бўйича мукофот берилди. Менга хайфсан эълон қилинганлиги учун мукофот пули берилмаганлиги тўғрими?**

Меҳнат кодексининг 180-моддасига кўра, интизомий жазо амал қилиб турган муддат мобайнида ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилмайди. Бунда иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнат ҳақи тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турларига кирмаслигига эътибор бериш керак. Агар меҳнат ҳақи тизимида кўзда тутилган

маблағлардан ташқари манбалардан рағбантлантириш берилган бўлса унда иш берувчи тўғри ҳаракат қилган бўлади.

**183. Кеча ишга кеч қолганим учун бўлим бошлиғи менга хайфсан эълон қилиш билан қўрқитди. Агар мени корхона директори ишга қабул қилган бўлса, бўлим бошлиғи ининг менга хайфсан эълон қилиш ҳуқуқи борми?**

Йўқ, унинг бундай ҳуқуқи йўқ. Меҳнат кодексининг 182-моддасига кўра, интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади.

**184. Автомобилнинг бузилиб қолиши натижасида мен 45 дақиқага ишга кеч қолдим. Ишга келганимда, кадрлар бўлимни бошқарувчи менга хайфсан эълон қилганлиги тўғрисидаги буйруқ билан таништирди. Иш берувчи мени тушунтиришларимни эшитмасдан олдин хайфсан эълон қилиши мумкинми?**

Йўқ, иш берувчи бу ҳолатда ноҳақ ва қонунни бузган. Меҳнат кодексининг 182-моддаси 2-чи қисмига кўра, интизомий жазо қўлланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим. Сиз иш берувчининг ушбу қарори устидан судга ёки меҳнат низолари бўйича комиссияга шикоят қилиш ҳуқуқига эгасиз.

Тушунтириш хати ёзишдан бош тортиш жазодан озод этмайди, колаверса сабабсиз иш жойида бўлмаса ички меҳнат тартиб коидаларида меҳнат интизомини бузиш турларида бундай тартиб бузарлик интизомий жазога тортишга сабаб бўлиши кўрсатилган бўлса, унда интизомий жазога тортилишингиз мумкин.

**185. Корхонамизнинг жамоа шартномаси ва ички меҳнат тартибида ходимлар меҳнат интизомини бузганлик учун уларга хайфсан, жарима ва меҳнат шартномасини бекор қилиш интизомий жазо чоралари қўлланилишини мумкинлиги кўрсатилган. Яқинда мен муҳим буюртмани ўз вақтида топшира олмадим. Айтингчи, бунинг учун менга нисбатан юқорида кўрсатилган интизомий жазоларни бир вақтда қўллаш мумкинми?**

Йўқ, мумкин эмас. Меҳнат кодексининг 182-моддасига кўра, интизомий жазони қўлланишда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олинади. Ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкин.

**186. Саккиз йилдан буён бир корхонада ишлайман. Яқинда ўтказилган текшириш натижасида менга бир ярим йил олдин йўл қўйган хатойим учун хайфсан эълон**

*қилишди. Корхона раҳбариятининг ҳаракатлари тўғрими? Ахир меҳнат қонунчилигида ножўя хатти-ҳаракат содир қилинган кундан олти ой ўтгандан кейин интизомий жазо қўлланилмаслиги айтилган. Ушбу ҳолатда раҳбарият ҳаракати тўғрими?*

Бу ҳолатда раҳбариятнинг ҳаракатлари тўғри. Меҳнат кодексининг 182-моддаси 6-чи қисмига кўра, ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб, олти ой ўтгандан кейин жазони қўллаб бўлмаслиги назарда тутилган бўлсада, молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижасида аниқланганда, бу муддат ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб, икки йилгача узайтирилади.

*187. Корхонамизда ходимларни чорак натижалари бўйича мукофотлаш вақтида менга тўрт ой олдин эълон қилинган хайфсанни асос қилиб, мукофот пули берилмади. Шу пайтгача мени бу хайфсан тўғрисида хабарим йўқ эди. Айтингчи, иш берувчи ходимни огоҳлантирмасдан жазолай оладими?*

Йўқ, мумкин эмас. Меҳнат кодексининг 182-моддаси 7-чи қисмига мувофиқ интизомий жазо берилгани тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) ёки қарор ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади. Агар сизга нисбатан ушбу тартиб бузилган бўлса, сиз раҳбариятнинг жазо қўллаш тўғрисидаги қарори юзасидан эътироз билдиришингиз мумкин.

*188. Менга хайфсан эълон қилишди ва бунинг учун менга мукофот пули берилмаслигини айтишди. Айтингчи, хайфсан қанча муддатда амалда бўлади ва уни олиб ташлаш мумкинми?*

Меҳнат кодексининг 283-моддасига асосан, интизомий жазонинг амал қилиш муддати жазо қўлланилган кундан бошлаб, бир йилдан ошиб кетиши мумкин эмас. Агар ходим шу муддат ичида янги интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади.

Интизомий жазони қўллаган иш берувчи ўз ташаббуси билан, ходимнинг илтимосига биноан, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра жазони бир йил ўтмасдан олдин ҳам олиб ташлашга ҳақли.

*189. Унча оғир бўлмаган ножўя хатти-ҳаракатим учун менга жарима интизомий жазо чорасини қўллашди. Мен раҳбариятнинг қароридан норозиман, ушбу қарор устидан шикоят қилишим мумкинми?*

Меҳнат кодексининг 184-моддасига мувофиқ, интизомий жазо устидан яқка меҳнат низоларини кўриш учун белгиланган тартибда шикоят қилиниши мумкин.

Сиз ушбу ҳолат юзасидан меҳнат низолари комиссиясига ёки фуқаролик судига мурожаат қилишингиз мумкин.

Меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган (содир этилган ноҳўя хатти-ҳаракат қандай вазиятда юз берганлигини, ходимнинг олдинги хулқ-атворини, меҳнатга бўлган муносабатини, интизомий жазонинг содир этилган ноҳўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражасига қанчалик мос келишини, иш берувчининг интизомий жазо бериш тартибига риоя қилганлигини ҳисобга олиб) ходимга нисбатан қўлланилган интизомий жазони ғайриқонуний деб топиш ва уни бекор қилиш тўғрисида қарор чиқаришга ҳақли.

*190. Мен тарих ўқитувчисиман. Мактабдан ўқитувчилар малакасини ошириш институти томон семинарга бораётган вақтимда мен кетаётган йўналишли такси ағдарилиб кетиб, қаттиқ шикастландим. Даволаниш жараёни вақт ва дори воситаларини талаб қилингани учун менга иш жойимдан бирон бир нафақа тўланадими?*

Меҳнат кодексининг 189-моддасига кўра, ходимнинг соғлиғига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки у ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли етказилган зарарни иш берувчи тўлиқ ҳажмда тўлаши шарт.

Сиз ўқув машғулотида мактаб раҳбарияти томонидан юборилганлигиз ва иш вақтида жароҳат олганингиз учун Меҳнат кодексининг 285-моддасига кўра, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси меҳнатда майиб бўлганда иш ҳақининг тўлиқ миқдорида тўланади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасининг энг кам миқдори қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан оз бўлмаслиги ва нафақа ҳисоблаб чиқариладиган иш ҳақи миқдоридан ортиб кетмаслиги лозим.

## МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ

*191. Хусусий корхонада тикувчи бўлиб ишлайман. вентиляция ва иситиш мосламалари мавжуд бўлмаган 2x2,5 метр майдонни ташкил қиладиган хонада ишлайман Шу шароитда ишлашим мумкин ёки мумкин эмаслигини қандай аниқласам бўлади?*

Меҳнат кодексининг 211-моддасига кўра, барча корхоналарда хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитлари яратилган бўлиши керак. Бундай шароитларни яратиб бериш иш берувчининг мажбуриятига киради. Меҳнатни муҳофоза қилиш юзасидан бир қатор норматив ҳужжатлар ва техник ишлаб чиқариш билан боғлиқ фаолият олиб бориладиган барча иш ўринлари Меҳнат шароитларини баҳолаш ва меҳнат шароитлари бўйича иш ўринларини аттестация қилиш услубига (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1996 йил 28 майда 247-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган) мувофиқ мажбурий тартибда аттестация қилиниши лозим. Меҳнат шароитлари бўйича иш ўринларини аттестация қилиш мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар барча корхона, муассаса, ташкилотларда ўтказилади.

Меҳнат шароитлари бўйича иш ўринларини аттестация қилиш жараёнида ходимлар ишлайдиган зарарли унсурлар, уларнинг ходимларга шунга яраша юкланиши аниқланиб, ходимларга кафолат ва компенциялар аниқланади.

Сизнинг иш жойингиз тўғрисида берган тавсилотларингизга кўра, у ерда меҳнат шароитлар бузувчи талаблар йўқ.

Сиз иш жойингизни баён қилишингизга қараганда у аттестация қилинмаганга ўхшайди, бу эса меҳнатни муҳофоза қилиш нормаларининг бузилиши ҳисобланади.

Шунинг учун, сиз иш жойингизни аттестациядан ўтказиш бўйича иш берувчига мурожаат қилишингиз керак. Иш берувчи меҳнатни муҳофоза қилиш талабларини бузганлик учун жавобгар бўлади.

*192. Мен ишлайдиган фабрика раҳбарияти менга имтиёзлари кўпроқ ва иш ҳақи юқорироқ бўлган янги ишга ўтишни таклиф қилди. Мен албатта бунга рози бўлгим келаяпти, лекин бу ерда бирон бир маълумот яширинаётган бўлиши мумкин, деб шубҳаланаяман. Менинг янги иш жойидаги шароитлар тўғрисидаги саволимга, менга барчасини меҳнат шартномасига имзо қўйганимдан кейин билишимни айтишди. Ушбу маълумотлар билан янги ишга киришимдан олдин танишиб чиқиш ҳуқуқига эгаманми?*

Албатта эгасиз. Меҳнат кодексининг 213-моддасига кўра, иш берувчи меҳнат шартномасини тузишда ва бошқа ишга ўтказишда ходимни меҳнат шароитлари



тўғрисида, шу жумладан касб касалликлари ва бошқа касалликларга чалиниш эҳтимоли, шу билан боғлиқ ҳолда унга бериладиган имтиёз ва компенсациялар, шунингдек шахсий ҳимоя воситалари ҳақида хабардор қилиши керак. Демак, сизнинг раҳбариятингиз сизга тегишли маълумотни бериши, шунингдек муайян иш жойидаги ва ишлаб чиқаришдаги меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати ҳақида ахборот бериши шарт.

**193. Мен физика ўқитувчиси бўлиб ўрта таълим мактабига ишга кирмоқчиман. Ишга кириш учун меҳнат шартномасини имзолашим керак, лекин ундан олдин менга тиббий кўриқдан ўтишга йўлланма беришди. Айтингчи, тиббий кўриқдан ўтмасам бўладими ва буни рад қилсам қандай оқибатларга олиб келиши мумкин?**

Йўқ, сиз тиббий кўриқдан ўтишни рад қилишингиз мумкин эмас. Меҳнат кодексининг 214-моддасига кўра, иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан қуйидаги ходимларни тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил қилиши шарт:

- ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;
- олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;
- ногиронлар;
- меҳнат шароити ноқулай ишларда, тунги ишларда, шунингдек транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар;
- озиқ-овқат саноатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқлардаги ишларда банд бўлганлар;
- умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муассасаларнинг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғул бўлган педагог ва бошқа ходимлари.

Кўриб турганингиздек, сиз тиббий кўриқдан ўтишга мажбур шахслар рўйхатига тушасиз.

Қонунчиликка мувофиқ мажбурий тиббий кўриқдан ўтиши лозим бўлган ходимлар тиббий кўриқлардан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмаслар. Тиббий кўриқдан ўтишдан ёки тиббий комиссияларнинг текширувлар натижасида берган тавсияларини бажаришдан бўйин товлаган ходимларни иш берувчи ишга қўймасликка ҳақлидир.

Тиббий кўриқлардан ўтилиши муносабати билан ходимлар чиқимдор бўлмайдилар. Тиббий кўриқдан ўтиш Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирининг 2012 йил 10 июлдаги 200-сонли буйруғи билан тасдиқланган «Ходимларни тиббий кўриқдан ўтказиш тартиби тўғрисида»ги низомга асосланган (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2012 йил 29 августда 2387-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган)

**194. Мен иккинчи гуруҳ ногирониман. Мактабда математика ўқитувчиси бўлиб ишлайман. Менга янги иш таклиф қилишди. Агар мен ўқитувчи бўлиб ишга кирганимда тиббий кўриқдан ўтган бўлсам, янги ишга ўтишимда яна тиббий кўриқдан ўтишим шартми?**

Мазкур ҳолатда ўтишингиз керак. Биринчидан, Меҳнат кодексининг 214-моддасига кўра, иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан ходимларни тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил қилиши шарт. Иккинчидан, шунга эътибор бериш керакки, ногирон шахслар бошқа ишга ўтганиларида, тиббий кўриқдан ўтишлари лозим.

Тиббий кўриқдан ўтиш Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирининг 2012 йил 10 июлдаги 200-сонли буйруғи билан тасдиқланган «Ходимларни тиббий кўриқдан ўтказиш тартиби тўғрисида» низом (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2012 йил 29 августда 2387-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган) билан тартибга солинади.

**195. Эртага ишхонамизда ходимлар тиббий кўриқдан ўтишлари лозим. Мен ҳам тиббий кўриқдан ўтиши лозим бўлган ходимлар рўйхатидаман. Тиббий кўриқдан ўтиш жараёнида шифокорларнинг маслаҳатлари ва хизматлари учун пул тўлашим керакми?**

Йўқ, бунда тиббий кўриқ бепул амалга оширилади. Меҳнат кодексининг 214-моддасига асосан, тиббий кўриқлардан ўтилиши муносабати билан ходимлар чиқимдор бўлмайдилар.

**196. Кўзим яхши кўрмаслиги сабабли II гуруҳ ногирони ҳисобланаман. Мен бир корхонага коммутатор оператори бўлиб ишга кирмоқчиман. Корхонага қўнғ ироқ қилувчиларга жавоб бериш ва уларни мутахассислар билан боғлаш — асосий вазифам ҳисобланади. Мен дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан ўтказиладиган тиббий кўриқдан ўтишни рад қилишим мумкинми?**

Йўқ, рад қилаолмайсиз. Меҳнат кодексининг 214-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномаси тузиш чоғида ногирон шахсларнинг дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан тиббий кўриқдан ўтказилиши мажбурий ҳисобланади. Бу ногирон шахсларнинг меҳнатидан уларнинг соғлиғи ҳолатига тўғри келмайдиган ишларда фойдаланишга йўл қўйилмаслиги билан боғлиқ. Бундай ҳолатда сиз тиббий кўриқдан ўтишдан бош тортишингиз тўғри эмас.

Сиз тиббий кўриқдан ўтишни рад қилган тақдирингизда, иш берувчи сизни ишга қабул қилмаслик ҳуқуқига эга бўлади.

**197. Кадрлар бўлими бошлиғи 17 ёшга тўлган шахсни ишга қабул қилиш тўғрисидаги аризасини кўриб чиқиб, ишга қабул қилишдан олдин мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши кераклигини айтди. Унинг бу ҳаракатлари қонунийми? Яна қандай турдаги ишчилар дастлабки тарзда мажбурий тиббий кўрикдан ўтишлари керак?**

Ҳа, сизнинг иш берувчингиз ҳақ, Меҳнат кодексининг 214-моддасига мувофиқ иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан қуйидаги ходимларни тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил қилиши шарт:

- ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;
- олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;
- ногиронлар;
- меҳнат шароити ноқулай ишларда, тунги ишларда, шунингдек транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар;
- озик-овқат саноатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқлардаги ишларда банд бўлганлар;
- умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муассасаларнинг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғул бўлган педагог ва бошқа ходимлари.

**198. Онамнинг ёши 56 да. Иш жойида тиббий кўрикдан ўтиш шарт бўлганлиги учун, уни тиббий кўрикдан ўтказишмоқчи. У олдин тиббий кўрикдан ўтмаган бўлса, у тиббий кўрикдан ўтиши шартми?**

Сизнинг онангиз пенсия ёшида булганлиги сабабли, Меҳнат кодексининг 214-моддасидаги дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши лозим бўлган шахслар рўйхатига тушади. Унинг ёшида аёллар тиббий кўрикдан ўтишлари мажбур ҳисобланади. Меҳнат кодексининг 214-моддасини 3-чи қисмида тиббий кўрикдан ўтишдан ёки тиббий комиссияларнинг текширувлар натижасида берган тавсияларини бажаришдан бўйин товлаган ходимларни иш берувчи ишга қўймасликка ҳақли эканлиги кўрсатиб ўтилган.

**199. Охирги пайтларда турмуш ўртоғим тез-тез касал бўлаяпти. Фикримизча, унинг соғлиғи меҳнат шароити билан боғлиқ ҳолда ёмонлашган. Биз уни тиббий кўрикдан ўтказмоқчи бўлдик, лекин бунинг учун кўп пул талаб қилинса керак деб хавотир қилаямиз?**

Меҳнат кодексининг 214-моддасини 5-чи қисмига мувофиқ агар ходим ўз соғлигининг ҳолати меҳнат шароити билан боғлиқ ҳолда ёмонлашган деб ҳисобласа, у навбатдан ташқари тиббий кўрикдан ўтказишни талаб қилишга ҳақлидир.

Шу билан бир қаторда мазкур модданинг 6-чи қисмида тиббий кўриклардан ўтилиши муносабати билан ходимлар чиқимдор бўлмасликлари назарда тутилган.

**200. Менга тегишли бўлган интернет-кафеда текшириш ўтказилганда, текширувчилар ходимларнинг техника хавфсизлиги ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқишларини тасдиқловчи ҳужжатларни сўрадилар. Уларнинг ҳаракатлари қонунийми? Ахир бизнинг фаолиятимиз хавфли ишлаб чиқариш билан боғлиқ эмас.**

Текширувчиларнинг талаблари қонуний. Фаолият туридан қатъи назар Меҳнат кодексининг 215-моддаси иш берувчи зиммасига ходимларга техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси, ёнгин чиқишдан сақланиш ва меҳнатни муҳофаза қилишнинг бошқа қоидалари ҳақида йўл-йўриқлар бериш ҳамда ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳамма талабларига риоя этишларини доимий равишда текшириб бориш мажбуриятини юклайди.

Бундан ташқари мазкур моддага кўра иш берувчи ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқишларини таъминлаши ва уларнинг билимларини текшириб туриши шарт.

**201. Менинг қизим уйдан анча узоқ жойда ишлайди ва кеч қайтади. У мустақил ҳаракатлана олмаслиги, ногиронлик аравачасидан фойдаланишини ҳисобга олиб қизим раҳбариятидан уни ишдан эртароқ кўйиб юборишини сўраши мумкинми?**

Ҳа, мумкин. Меҳнат кодексининг 220-моддасига кўра, тиббий меҳнат эксперт комиссияси (ТМЭК)нинг ногиронларга тўлиқсиз иш вақти режими ўрнатиш, уларнинг вазифасини камайтириш ва меҳнатнинг бошқа шартлари ҳақидаги тавсияларини бажариш иш берувчи учун мажбурийдир. Меҳнат кодексининг 116, 220-моддаларига кўра, I ва II гуруҳ ногиронларига меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

Иш берувчи ТМЭКнинг тавсиясини рад қилиши мумкин эмас, акс ҳолда сизнинг қизингиз судга мурожаат қилиши мумкин.

**202. Отам II гуруҳ ногирони. У олти ойдан буён ҳафтасига 40 соатдан ишлайди. Отам иш соатини қисқартиришни сўраб иш берувчига мурожаат қилди. Лекин, иш берувчи унинг мурожаатини рад қилди. Ушбу ҳолатда отам судга мурожаат қилиши мумкинми?**

Ҳа, мумкин. Суд отангизни иш соатини қисқартириб бериш билан бирга, иш берувчидан отангизни 36 соатдан кўпроқ ишлагани учун икки ҳисса миқдорида ҳақ тўлаттиради.

Меҳнат кодексининг 116, 220-моддаларига кўра, I ва II гуруҳ ногиронларига меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади. Шунингдек, I ва II гуруҳ ногирони ҳафтасига 36 соатдан ортиқ ишлаган тақдирда унинг иш вақти иш вақтидан ташқари вақт деб ҳисобланади ва унга икки ҳиссадан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланади.

**203. Мен таътилга чиқиб, қишлоққа ота-онамнинг олдига бормоқчиман. Менинг II гуруҳ ногирони эканлигимни инобатга олсак менга таътил муддати бўйича қандай имкониятлар берилган?**

I ва II гуруҳ ногиронлигига эга бўлган шахсларга йиллик 30 календарь куни ҳисобида узайтирилган меҳнат таътили берилади. Бундан ташқари, Меҳнат кодексига меҳнат таътилини муддатини белгилаш ҳамда таътилни бериш навбатида ҳам айрим кўшимча имтиёзлар назарда тутилган. Жумладан, Меҳнат кодексининг 143-моддасига асосан, йиллик асосий таътил биринчи иш йили учун олти ой ишлагандан кейин берилса, сизга II гуруҳ ногиронлигига эга шахс сифатида сизнинг хоҳишингиз бўйича ушбу таътил олти ой ўтмасдан олдин берилади. Бундан ташқари, таъкидлаш лозимки, I ва II гуруҳ ногиронларига таътил уларнинг хоҳишларига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилиши керак.

**204. Ташкилотимизда байрам ва дам олиш кунларига навбатчилик жадвали тузилди. Аммо, навбатчилик жадвалида менинг фамилиям қайд этилмаган. Ушбу ҳолат менинг ногирон эканлигим билан боғлиқми?**

Ҳа, боғлиқ. Меҳнат кодексининг 220-моддасига кўра, сизни тунги вақтдаги ишларга, шунингдек иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга қуйидаги икки шарт биргаликда бажарилган тақдирда йўл қўйилади:

- сизнинг розилигингиз билан;
- башарти сиз учун бундай ишларнинг зарарлилиги тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса.

**205. Мен иш вақтида корхонамизнинг бир биносидан иккинчисига ўтаётганимда музга сирганиб кўлимни қайириб олдим. Судга мурожаат қилмоқчиман, лекин иш берувчи менга ушбу ҳолатни тасдиқловчи ҳужжатларни беришни рад этмоқда. Иш берувчининг ҳаракатлари тўғрими ва мен қандай қилиб иш берувчидан расмий жавоб олишим мумкин?**

Бу ҳолатда иш берувчининг хатти-ҳаракатлари ноқонуний. Меҳнат кодексининг 222-моддасига мувофиқ иш берувчи ишлаб чиқаришдаги бахтсиз

ҳодисаларни ўз вақтида текшириши ва ҳисобга олиб бориши шарт. Жабрланувчининг талабига биноан текширув тугаган кундан эътиборан узоғи билан уч кун ичида иш берувчи шу бахтсиз ҳодиса тўғрисида далолатнома бериши шарт. Ўзбекистан Республикасининг «Мехнатни муҳофаза қилиш тугрисида»ги қонунига мувофиқ, меҳнат органлари бахтсиз ҳодисаларнинг ҳисобини юритади ва назорат олиб боради.

Сиз ташкилот раҳбарининг номига ёзма ариза билан мурожаат этишингиз керак, у қабул қилиниши ва кўриб чиқилиши шарт. Агар рад этилса, сиз юқори турувчи ташкилотга ёки меҳнат органларига мурожаат қилишингиз мумкин.

### **206. «Иш жойи» ва «иш ўрни» тушунчалари бир хил маънони англатадими?**

Иш Жойи тушунчасига ходим ишлайдиган корхона ёки унинг алоҳида таркибий бўлинмаси (филиал, ваколатхона ва б.) киради. Иш жойи меҳнат шартномасининг мажбурий шарти ҳисобланади ва иш берувчи ва ходим ўртасида тузиладиган меҳнат шартномасига киритилиши лозим. Иш жойини ўзгартириш иш берувчини ўзгаришига олиб келади ва бир иш берувчи билан меҳнат шартномасини бекор қилиниб, бошқаси билан янги меҳнат шартномасини тузилишини талаб этади.

Иш жойи ходимга юклатилган вазифани бажариш жойи ҳисобланади. Масалан, касаначилик асосида ишловчиларнинг иш жойи уларнинг шахсий уйи ҳисобланади.

Иш ўрни эса ходим меҳнат шартномасида назарда тутилган мутахассислик, малака ёки лавозим бўйича зарур ускуна ва мосламалар билан жиҳозланган ишлаб чиқариш участкасининг муайян майдони ҳисобланади. Меҳнат кодексининг 91-моддасига кўра, меҳнат шартномасида шартлашиб олинмаган иш жойини ўзгартириш меҳнат шартларини ўзгартириш деб ҳисобланмайди ва бу ҳақда ходим билан келишиш талаб қилинмайди.

### **207. Менинг қўшним ногирон. Яқинда у мендан ишлашга ҳуқуқим борми деб сўради. Мен бор деб айтмоқчи эдим, лекин бу ҳақда қаерда ёзилганлигини билмайман. Айтингчи, ногиронларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини белгилаб берадиган қандайдир ҳужжат борми?**

«Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонуннинг 5-моддасига мувофиқ, давлат ногиронлар турмуш фаолиятининг чекланганлигини баҳолаш асосида, уларнинг ижтимоий ёрдам ҳамда ҳимоя чора-тадбирларига бўлган эҳтиёжлари ҳисобга олиниши таъминланишини, ногиронларни реабилитация қилиш ва ижтимоий ҳимоя қилишнинг қонун ҳужжатларида назарда тутилган турларидаги дастурлар амалга оширилишини, ногиронларнинг жамият билан уйғунлашиши учун шароитлар яратилишини,

ногиронларни камситишнинг барча шаклларида ҳимоя қилишни таъминлаш юзасидан зарур чора-тадбирлар қўрилишини кафолатлайди.

Ногиронлиги бўлган шахс меҳнат шaroитлари одатдагича бўлган ташкилотларда, ногиронлар меҳнатидан фойдаланиладиган ихтисослаштирилган корхоналарда, цехлар ва участкаларда ишлашга, шунингдек қонун билан тақиқланмаган якка тартибдаги меҳнат фаолиятини ёки бошқа фаолиятни амалга оширишга ҳақлидир. Ногиронлиги туфайли ногирон билан меҳнат шартномаси тузишни ёки иш юзасидан уни юқори лавозимга қўтаришни рад этишга, у билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, ногиронни унинг розилигисиз бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилмайди; тиббий-ижтимоий экспертизанинг хулосасига кўра ногироннинг соғлиғи касб вазибаларини бажаришга монелик қилган ёки ногироннинг ёхуд бошқа шахсларнинг соғлиғи ва меҳнат хавфсизлигига таҳдид қилган ҳоллар бундан мустасно. Ногирон ўз меҳнат қобилиятини тиклаганидан кейин илгариги ишига ёки шунга тенг ишга жойлашиш ҳуқуқига эга («Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонуннинг 24-моддаси).

Меҳнат кодекси 220-моддасининг 1-чи қисмига асосан, иш берувчи белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга жойлаштириш тартибда маҳаллий меҳнат органи томонидан йўлланган ногиронларни ишга қабул қилиши шарт.

Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги 186-сонли қарори билан тасдиқланган «Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби тўғрисида»ги низомга кўра, ногирон шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш ходимларининг рўйхат бўйича ўртача сони йигирма нафардан кўпни ташкил этадиган ташкилотлар учун белгиланади. Бунда ногиронларни ишга жойлаштириш учун ходимлар сонининг камида 3 фоизи миқдоридан иш ўринларининг энг кам сони белгиланади ва банд қилиб қўйилади.

## АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТ ВА ИМТИЁЗЛАР

*208. Менинг синглим танловнинг барча босқичларидан ўтган бўлса ҳам, уни ишга қабул қилишмади. Тест имтиҳонлари ва олдинги иш жойидаги маълумотларни тақдим этгандан кейин бўлиб ўтган суҳбатда, синглимдан бир ярим ёшли фарзанди билан қандай қилиб тўлиқ ставкада ишлай олишини сўрашибди. Синглим унинг қайнонаси меҳрибон эканлигини ва фарзандига қарашини айтган. Яқинда синглим ишга қабул қилишмаганлигини билди ва бунинг сабабини билмайди. Биз синглимни бир ярим ёшли фарзанди борлигини асос қилиб ишга қабул қилишмаган деб тахмин қилишимиз мумкинми?*

Ишга қабул қилмасликнинг асослари кўрсатилмаганлигини ҳисобга олсак, шундай бўлиши ҳам мумкин. Меҳнат кодексининг 224-моддасига кўра, ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланади. Ҳомиладор аёлни ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда иш берувчи рад этишнинг сабабларини уларга ёзма равишда маълум қилиши шарт.

Иш берувчи ёзма тушунтиришида ишга қабул қилишни рад этишнинг қуйидаги асосларини аниқ кўрсатиши лозим:

- корхонада бўш иш ўрнининг йўқлиги;
- ишни бажаришда ходимда махсус тайёргарликнинг (маълумот) йўқлиги;
- ушбу мутахассислик бўйича юқори малакага эга ходимнинг кераклиги.

Иш берувчи бундай асослантирилган тушунтиришни синглингизга 3 кунлик муддатда бериши керак эди.

Ишга қабул қилишни рад этишнинг қонуний асослари мавжуд бўлган тақдирда ҳам, иш берувчи томонидан ушбу асосларни ёзма тушунтириш орқали бермаганлиги меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиши ҳисобланади. Мазкур ҳуқуқбузарлик иш берувчини Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 49-моддасида назарда тутилган жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.

Иш берувчи синглингизни ноқонуний равишда ишга қабул қилишни рад этганлиги учун синглингиз ушбу ҳолат юзасидан шикоят қилиши мумкин. Ноқонуний равишда ишга қабул қилишни рад билан боғлиқ низолар бевосита судда кўрилади (Меҳнат кодексининг 269-моддаси, 1-чи қисми, 5-банди).

Агар, ишни кўриш жараёнида ноқонуний асосда ишга қабул қилиш рад этилганлиги аниқланган бўлса, суд даъвогар (синглингиз)ни ноқонуний равишда ишга қабул қилиш рад этилган кундан бошлаб ишга қабул қилинган деб ҳисоблайди ва иш берувчига шу санадан бошлаб даъвогар билан меҳнат шартномасини имзолаш



мажбуриятини юклайди. Ходим ноқонуний асосда ишга қабул қилиш рад этилган кундан бошлаб то суднинг ҳал қилув қарори қонунда белгиланган тартибда ижро этилган кунгача юзага келган мажбурий прогул вақти учун иш ҳақи ундиришга ҳақли. Суд қарорининг ижроси кечиктирилган тақдирда ходимга барча мажбурий прогул вақти учун иш ҳақи суд қарори ижро этилган кунга қадар ундириб берилиши керак. Ишга қабул қилишишда ноқонуний равишда рад этилган шахсларнинг иш берувчининг ноқонуний ҳаракатлари устидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча ҳаражатлари (мутахассислардан маслаҳат олиш, иш юритиш учун кетган ҳаражатлар ва бошқалар) учун қўшимча компенсациялар тўлаш ҳақидаги талаблари ҳам қондирилиши лозим.

Бундан ташқари, муайян ҳолатларни, ишга қабул қилиш ноқонуний равишда рад этилган шахсга етказилган жисмоний ва маънавий зарарларни ҳисобга олиб суд маънавий зарарни ундириш масаласини ҳал қилади.

**209. Мен бола парваришlash таътилини тўхтатиб ишга қайтмоқчиман. Лекин, ишхонамизда дам олиш кунлари ҳам қўшимча иш соатлари мавжуд бўлиб, бу кунлари ишга келаолмайман. Қўшимча иш соатларида ишламаганим учун иш берувчи ойлик иш ҳақимни қисқартириши ёки мени ишдан бўшатиши мумкинми?**

Йўқ, мумкин эмас. Меҳнат кодексининг 224-моддасига кўра, ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланади. Бундан ташқари, Жиноят кодексининг 148-моддасига кўра, аёлни ҳомиладорлиги ёки ёш болани парвариш қилаётганлигини била туриб, уни ишга олишдан ғайриқонуний равишда бош тортиш ёки ишдан бўшатиш энг кам ойлик иш ҳақининг йигирма беш бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёхуд уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади.

**210. Олий таълим муассасасини тугатгач, турмушга чиқдим. Ҳозир фарзанд кутаяпман ва ўзимни яхши ҳис қиляпман. Айтингчи, ҳомиладор бўлсам ҳам мени ишга қабул қилишадими?**

Меҳнат кодексининг 224-моддасига кўра, ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланади. Ҳомиладор аёлни ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда иш берувчи рад этишнинг сабабларини уларга ёзма равишда маълум қилиши шарт. Мазкур шахсларни ишга қабул қилишни рад этганлик устидан судга шикоят қилиниши мумкин.

**211. Мен хусусий корхона очиб, ишга кўпроқ аёлларни қабул қилишни режалаштирдим. Айтингчи, қайси меҳнат турларида аёлларни меҳнатидан фойдаланиш тақиқланади?**

Меҳнат кодексининг 225-моддасига асосан, меҳнат шароити ноқулай ишларда, шунингдек ер ости ишларида аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланади, ер остидаги баъзи ишлар (жисмоний бўлмаган ишлар ёки санитария ва маиший хизмат кўрсатиш ишлари) бундан мустаснодир.

Аёлларнинг улар учун мумкин бўлган нормадан ортиқ юкни кўтаришлари ва ташишлари ман этилади.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2000 йил 5 январда 865-сон билан руйхатга олинган «Аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланадиган меҳнат шароити ноқулай ишларнинг рўйхати» тасдиқланган.

***212. Мен хотин-қизлар жамоат бирлашмасининг вакилиман ва маҳалламиздаги фаоллар билан бирга туманимиз ҳудудидаги sanoat корхонасини бориб кўрмоқчимиз. Айтингчи, агар ноқулай меҳнат шароитларида иш олиб борилаётган бўлса нималарга эътибор қаратиш лозим?***

Сиз, Меҳнат кодексига кўра, меҳнат шароити ноқулай ишларда, шунингдек ер ости ишларида аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланишига эътибор қаратишларингиз лозим, ер остидаги баъзи ишлар (жисмоний бўлмаган ишлар ёки санитария ва маиший хизмат кўрсатиш ишлари) бундан мустаснодир.

Аёллар меҳнати тўлиқ ёки қисман қўлланилиши таъқиқланадиган меҳнат шароити ноқулай бўлган ишлар рўйхати Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланган (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 5 январда 865-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган).

Мазкур рўйхат ўзида 44 та бўлимни қамраб олган. Биринчи бўлимда, халқ хўжалигида ҳамма учун умумий бўлган касблар рўйхати келтирилган. Қолган бўлимлар эса соҳавий принципга асосан жойлаштирилган. Масалан, рўйхатнинг 10-бўлимида аёлларнинг меҳнати тақиқланган қора металлургиядаги, 11-бўлимда эса рангли металлургиядаги ишлар рўйхати ва ш.к. келтирилган.

Рўйхат учта устундан иборат жадвал кўринишида тузилган. Биринчи графада касблар (мутахассисликлар)нинг коди, иккинчи устунда — касбларнинг рўйхати кўрсатиб ўтилган. Учинчи устунда ушбу касблар бўйича аёлларнинг меҳнати тақиқланган иш рўйхати белгиланган. Агар учинчи устунда касблар номланишининг тўғрисида «касб бўйича барча ишлар турлари» деган ёзув бўлса, бунда ушбу касб бўйича аёлларнинг меҳнатидан фойдаланиш тақиқланган ҳисобланади.

Масалан, Рўйхатнинг биринчи бўлимига мувофиқ, аёллар меҳнатидан юк ташувчи, ўт-ўчирувчи-десантчи сифатида фойдаланиш мумкин эмас. Агар, учинчи устунда аниқ иш турлари кўрсатилса, у ҳолда аёл киши тегишли касб бўйича ишлаши мумкин, лекин учинчи устунда тўғридан-тўғри кўрсатилган ишларни бажармаслиги лозим. Масалан, рўйхатнинг «Шиша ва шиша буюмларини ишлаб

чиқиш» 27-чи бўлимнинг иккинчи устунда «ойна бўёвчи» касби келтирилган, ушбу номланишнинг қаршисидаги учинчи устунда эса «симобни қўллаш билан боғлиқ иш» кўрсатилган. Бунга кўра, аёллар ушбу касб бўйича ишлаши мумкин, бироқ симобни қўллаш билан боғлиқ ишлар бундан мустасно.

Бундан ташқари, белгиланган нормадан ортиқ юкларни аёллар томонидан кўтарилиши ва ташилиши тақиқланади.

### ***213. Турмуш ўртоғим ҳомиладор ва мен уни соғлиғидан хавотир олаяпман. Турмуш ўртоғим энгилроқ ишга ўтиш ҳақида сўрашга ҳақлими?***

Ҳа, ҳақли. Тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормалари камайтиради ёки улар аввалги ишларидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда энгилроқ ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказилади. (Меҳнат кодексининг 226-моддасини 1-чи қисми)

Ҳомиладор аёлга энгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказиш масаласи муддати тиббий хулосадан келиб чиққан ҳолда белгиланади.

Ҳомиладор аёлларга муҳим кафолат Меҳнат кодексининг 226-моддасининг 2-чи қисмида мустаҳкамланган бўлиб, унга кўра, ҳомиладор аёлга энгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан ҳоли бўлган иш бериш масаласи ҳал этилгунга қадар, у ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш кунлари учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилиши лозим.

### ***214. Турмуш ўртоғим билан фарзандимизни тарбиялаяпман. У икки ярим ёшда. Яқинда турмуш ўртоғим ишга кирмоқчи бўлди, лекин уни ишга қабул қилишмади. Менинг фикримча, иш берувчи турмуш ўртоғимни ёш боласи бўлганлиги учун ишга қабул қилишни рад этган. Иш берувчи нима сабабдан рад этганлигини қандай билса бўлади?***

Сизнинг турмуш ўртоғингиз Меҳнат кодекси 224-моддасининг таъсир доирасига тушади, унга кўра, ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланади. Агар сиз ишга қабул қилишни рад этиш сабабларини билмоқчи бўлсангиз, иш берувчидан бу ҳақда ёзма жавоб беришни талаб қилишингиз мумкин. Агар сиз турмуш ўртоғингизни ёш боласи борлиги учун, ишга қабул қилишни рад этган деб ҳисобласангиз, ушбу ҳолат юзасидан судга мурожаат қилишингиз мумкин.

### ***215. Мен онам билан яшайман. У катта ёшда ва парваришга муҳтож. Айтингчи, мен ишда бирон бир имтиёзга эга бўлишим мумкинми?***

Ҳа, эга бўласиз. Меҳнат кодексининг 229-моддасига мувофиқ, оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий хулосага мувофиқ, уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилашга мажбурдир.

Ушбу қоида ҳомиладор аёл, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёл, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлларга ҳам тааллуқли. Бунда ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда ҳақ тўланади.

### ***216. Қизим ногирон болани фарзандликка олган. Айтингчи, бундай шахсларга қонунчиликда қўшимча дам олиш вақти белгиланганми?***

Ҳа, белгиланган. Хусусан, Меҳнат кодексининг 230-моддасига асосан ногирон боласини тарбиялаётган ота-онанинг бирига (васийга, ҳомийга) бола ўн олти ёшга тўлгунга қадар давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдоридида ҳақ тўлаган ҳолда ойига қўшимча бир дам олиш куни берилади.

### ***217. Менинг турмуш ўртоғим ҳомиладор. Айтингчи, у қачон ва қанча муддатга ҳомиладорлик ва туғиш таътилини олиши мумкин?***

Меҳнат кодексининг 233-моддасига мувофиқ, аёлларга туққунга қадар етмиш календарь кун ва туққанидан кейин эллик олти календарь кун (туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда — етмиш календарь кун) муддати билан ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари берилиб, давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўланади.

Эътибор беринг, ҳомиладорлик ва туғиш таътили жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқилиб, туғишга қадар, амалда бундай таътилнинг неча кунидан фойдаланилганидан қатъи назар, аёлга тўлиқ берилади.

### ***218. Турмуш ўртоғим туғиш даврида, ишимда эса иш ҳажми катта. Мен унинг яқинда туғиши муносабати билан таътилга чиқишни сўрашга ҳақлиманми?***

Ҳа, ҳақлисиз. Агар сиз 6 ойдан ортиқ ишлаган бўлсангиз, йиллий асосий таътилини олишга ҳақлисиз. Меҳнат кодексининг 144-моддасини тўртинчи қисмига кўра ишлаётган эркакларга йиллик таътил уларнинг хоҳишларига биноан хотинларининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади.

### ***219. Мен фарзандли бўлдим ва менга берилган ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан фойдаландим. Ҳозирги даврда турмуш ўртоғимнинг ойлик маоши менинг ойлигимдан кам. Турмуш ўртоғим болага қараб турса, мен ишга чиқишим мумкинми?***

Ҳа, мумкин. Меҳнат кодексининг 234-моддасини 1-чи қисмида ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаганидан кейин аёлнинг хоҳишига кўра, унга боласи икки ёшга тўлгунга қадар болани парваришlash учун таътил берилиб, бу даврда қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда нафақа тўланиши назарда тутилган.

Шунингдек, Меҳнат кодексининг 234-моддасини 3-чи қисмига кўра болани парваришlash учун бериладиган таътиллardan боланинг отаси, бувиси, буваси ёки болани амалда парваришлайётган бошқа қариндошлари ҳам тўлиқ ёки уни қисмларга бўлиб фойдаланишлари мумкин

**220. Мен ҳомиладорлик ва туғиш таътили ҳамда болани парваришlash учун таътил олмоқчиман. Айтингчи, мен қачон навбатдаги йиллик таътилни олишим мумкин?**

Меҳнат кодексининг 231-моддасига асосан, ҳомиладор аёлларга ва бола туққан аёлларга йиллик таътиллар, уларнинг хоҳишига кўра, тегишлича ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин ёхуд болани парваришlash таътилидан кейин берилади.

**221. Турмуш ўртоғим билан ажрашганимдан кейин, мен ўғлимни ўзим тарбия қилмоқдаман. Унинг ёши 12 да. Ёзда мен у билан тоққа икки ҳафтага дам олишга чиқмоқчи эдим, лекин мен ишлайдиган фирма ходимларнинг меҳнат таътилига чиқиш графигида мени таътилга чиқиш вақтим сентябрь ойига тўғри келган. Менга июнь ойида меҳнат таътили беришларини сўрашим мумкинми?**

Ҳа, мумкин. Меҳнат кодексининг 231-моддасига асосан ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ва ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялайётган ёлғиз ота, ёлғиз онага (бева эркаклар, бева аёллар, никоҳдан ажрашганлар) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига йиллик таътиллар, уларнинг хоҳишига кўра ёз вақтида ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилади.

**222. Ўғлим турмуш ўртоғи билан ажрашганидан кейин, турмуш ўртоғи оналик ҳуқуқидан маҳрум этилиб, бола ўғлимда қолди. Мен бола тарбия қилаётган оналарга бир қатор имтиёзлар берилишини биламан. Ушбу имтиёзлар бола тарбия қилаётган оталарга ҳам бериладими?**

Ҳа, берилади. Меҳнат кодексининг 238-моддасига асосан аёлларга оналик билан боғлиқ ҳолда бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар (тунги ишларга ва иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишни ва хизмат сафарларига юборишни чеклаш, шунингдек қўшимча таътиллар

бериш, имтиёзли иш режимларини ўрнатиш ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган бошқа кафолатлар ва имтиёзлар), онасиз болаларни (она вафот этган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум этилган, узоқ вақт даволаш муассасаларида бўлган ва болалари тўғрисида она сифатида ғамхўрлик қилмаган бошқа ҳолларда) тарбиялаётган оталарга, шунингдек вояга етмаган болаларнинг васийларига (ҳомийларига) ҳам татбиқ этилади.

**223. Мен фарзандли бўлганимдан кейин, қонунда белгиланган ҳомиладорлик ва туғиш таътили, болани парвариш таътили ҳамда навбатдаги йиллик таътилидан фойдаландим. Лекин, боламни соғлиги унинг ёнида бўлишимни талаб қилмоқда. Айтингчи, мен ишимни йўқотмасдан, яна қандайдир таътил олишим мумкинми?**

Ҳа, мумкин. Сиз иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил олишингиз мумкин. Меҳнат кодексининг 150-моддасини 2-чи қисмига кўра, сиз икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани парваришlashда иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда таътил олишингиз мумкин.

**224. Айтингчи, бола парваришида бўлган шахсларга бирон бир тўлов тўланадими?**

Ҳа, тўланади. Меҳнат кодексининг 234-моддаси, 1-чи қисмига кўра, ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаганидан кейин, аёлнинг хоҳишига кўра, унга боласи икки ёшга тўлгунга қадар болани парваришlash учун таътил берилиб, бу даврда қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда нафақа тўланади. Нафақа тўлаш Республика Вазирлар Маҳкамасининг 2013 йил 25-февралдаги 44-сонли қарори билан тасдиқланган «Кам таъминланган оилаларга ижтимоий нафақалар тайинlash ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги низомга асосан амалга оширилади.

**225. Айтингчи, мен уйда ишлашим мумкинми ва бу нафақа олишимга таъсир қилмайдими?**

Сиз болани парваришlash таътили даврида тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки иш берувчи билан келишиб, уйда ишлашингиз мумкин. Бу нафақа олишингизга таъсир қилмайди.

Меҳнат кодексининг 234-моддаси, 4-чи қисми асосида аёллар ўз хоҳишларига кўра, болани парваришlash таътили даврида тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки иш берувчи билан келишиб, уйда ишлашлари мумкин. Бунда уларнинг нафақа олиш ҳуқуқлари сақланиб қолади.

**226. Мен бола парвариши учун таътил олмоқчиман. Айтингчи, бундай таътилда бўлиш вақтим иш стажимга қўшиладими?**

Меҳнат кодексининг 234-моддаси, 5-чи қисмига кўра, болани парваришlash таътиллари даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади. Бу таътиллар меҳнат стажига, лекин ҳаммасини жамлаганда кўпи билан уч йил, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига ҳам қўшилади.

**227. Бола парвариши таътилидан чиққанимдан кейин, кадрлар бўлими менга таътилда бўлган вақт навбатдаги ҳақ тўланадиган йиллик таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилмайди деб айтди. Бу тўғрими?**

Ушбу ҳолат жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа локал ҳужжатида ёхуд меҳнат шартномасида қандай қоида акс эттирилганлигига боғлиқ. Агар ушбу ҳолат шартномада назарда тутилган бўлмаса, унда ҳақиқатдан ҳам Меҳнат кодексининг 234-моддаси, 6-чи қисмига кўра, болани парваришlash таътиллари вақти кейинги ҳақ тўланадиган йиллик таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилмайди.

**228. Мен турмуш ўртоғим билан янги туғилган болани фарзандликка олмақчимиз, лекин менинг турмуш ўртоғим бола парвариши учун таътил ола оладими, деб хавотирланаямиз?**

Мумкин. Меҳнат кодексининг 235-моддаси янги туғилган болаларни бевосита туғуруқхонадан фарзандликка олган ёки болаларга васий қилиб белгиланган шахсларга бола фарзандликка олинган (васийлик белгиланган) кундан бошлаб, бола туғилган кундан эътиборан эллик олти календарь кун (икки ёки ундан ортиқ бола асраб олинган (васийлик белгиланган) тақдирда эса — етмиш календарь кун) ўтгунга қадар бўлган даврда давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаган ҳолда таътил беришни ва уларнинг хоҳишига кўра, бола уч ёшга тўлгунга қадар болани парваришlash учун қўшимча таътиллари беришни назарда тутлади.

**229. Менинг турмуш ўртоғим олий таълим муассасасида дарс беради ва номзодлик ишини ёзмада. У жуда чарчаяпти ва уйқуга тўймапти. Мен унга ойлик иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил олишни таклиф қилган эдим, лекин у ойлик маошини йўқотмаслигимиз кераклигини айтди. Айтингчи, илмий ишларни ёзиш учун бирон бир махсус вақт таътилга чиқишнинг назарда тутилмаганми?**

Меҳнат кодексининг 258-моддасида ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга қўшиб олиб бораётган шахсларга номзодлик ёки докторлик диссертацияларини яқунlash, шунингдек дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар ёзиш учун асосий иш жойида ўртача ойлик иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда ижодий таътиллари берилиши белгиланган.

**230. Менинг ходимим олий таълим муассасасига киришга қарор қилди ва унга таътил беришни сўраяпти. У бу йилда таътилда бўлган, нимага мен унга яна таътил беришим керак?**

Меҳнат кодексининг 254-моддасига мувофиқ, кириш имтиҳонлари топширишга рухсат этилган ходимларга олий ўқув юртларига кириш учун камида ўн беш календарь кун, муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади, ўқув юртлари жойлашган ерга бориш ва қайтиб келиш вақти бу ҳисобга кирмайди. Шундай экан сиз унга ойлик иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил беришингиз лозим.

**231. Бизнинг иккита кичкина боламиз бор. Менинг турмуш ўртоғим ишдан чарчаб келади ва рўзгор ишларини қилишга мадори қолмайди. Наҳотки ишлайдиган аёлларга бирор бир имтиёз бўлмаса?**

Албатта бор. «Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида»ги Қонунга асосан ҳамда Меҳнат кодексининг 2281-моддасига кўра, уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга иш вақтининг ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати чоғида ушбу аёллар меҳнатига ҳақ ҳар кунги тўлиқ иш муддати чоғида тегишли тоифадаги ходимлар учун белгиланган миқдорда тўланади. Ушбу қоида бюджет ҳисобидан молиялаштириладиган корхона ва ташкилотларда ишлайдиган аёлларга тадбиқ этилишига эътибор бериш лозим. Бюджет ҳисобидан молиялаштирилмайдиган корхоналарда бундай имтиёзлар жамоа шартномасида назарда тутилиб, корхона ҳисобидан берилиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 119-моддаси, 1-чи қисмига кўра, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан, ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин. Бироқ, ушбу қоидадан мустасно ҳолатда иш берувчи, ходимнинг хоҳишига кўра, тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаб қўйиши шарт. Бу мажбурият Меҳнат кодексининг 229-моддасида белгиланган бўлиб, унга кўра, ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий хулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилашга мажбурдир.

**232. Мен яқинда она бўлдим. Ҳозирда менга йирик бир компаниядан яхши таклиф тушди. Мен у ерда иш бошламоқчиман, лекин кундуз куни боламга қараш учун ишдан чалғишим раҳбарият томонидан салбий қаралишидан кўрқаяпман. Меникига ўхшаган бундай ҳолатлар ҳақида қонунчиликда бирон нарса дейилганми?**



Ҳа, дейилган. Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга, дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффусдан ташқари, болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар ҳам берилади (Меҳнат кодексининг 236-моддаси 1-чи қисми). Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда бир марта ҳар бири ўттиз минутдан кам бўлмаган муддат билан берилади. Икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи бўлган тақдирда, танаффуснинг муддати камида бир соат қилиб белгиланади.

Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Боласи бор аёлнинг хоҳишига кўра, болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб, иш кунининг (иш сменасининг) бошига ёки охирига кўчирилиб, иш куни (иш сменаси) шунга яраша қисқартирилиши мумкин.

Бу танаффусларнинг аниқ муддати ва уларни бериш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгилаб қўйилади.

**233. Ўн ой олдин мен дўконимга сотувчи сифатида бир аёлни ишга қабул қилдим. Ҳозир у ҳомиладор ва ўзини яхши ҳис қилмагани учун мендан таътил беришни сўрамоқда. Шундаям, бир ойдан кейин у бола туғиш таътилига чиқади. Ушбу ҳолатда мен нима қилишим керак? Уни иш бошлаганига бир йил бўлмаганини ҳисобга олиб унга таътил бермаслигим мумкинми?**

Сиз унинг хоҳишига кўра, унга таътил беришингиз лозим.

Меҳнат кодексининг 231-моддасига кўра, ҳомиладор аёлларга ва бола туққан аёлларга йиллик таътилар, уларнинг хоҳишига кўра, тегишлича ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин ёхуд болани парваришlash таътилидан кейин берилади. Шунинг учун, сизнинг ходимингиз ижтимоий таътилини яқинлашиб келаётган ҳомиладорлик ва туғиш таътилига қўшиб олиши мумкин.

Шу билан бирга, сиз Меҳнат кодексининг 143-моддасига кўра, ходимда биринчи иш йили учун йиллик асосий таътилига чиқиш ҳуқуқи олти ой ишлангандан кейин юзага келишини эсдан чиқармаслигингиз лозим.

**234. Мени ишлаганимга кўп бўлгани йўқ, май ойида икки йил бўлади. Мен ҳозир ҳомиладорман. Менинг стажим кўп бўлмаганлиги учун, иш берувчи менга ҳомиладорлик ва туғиш таътилини беришни рад этиши мумкинми?**

Йўқ, мумкин эмас. Меҳнат стажининг қанчалигидан қатъи назар меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган барча аёллар бола туғиш ва парваришlash учун таътили олишга ҳақли.

Меҳнат кодексининг 233-моддасига кўра, аёлларга туққунга қадар етмиш календарь кун ва туққанидан кейин эллик олти календарь кун (туғиш қийин кечган

ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда — етмиш календарь кун) муддати билан ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари берилиб, давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўланади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътилини беришга асос бўлиб белгиланган тартибда берилган меҳнатга лаёқатсизлик варақаси ҳисобланади. Ҳомиладорлик ва туғиш таътили жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқилиб, туғишга қадар амалда бундай таътилнинг неча кунидан фойдаланилганидан қатъи назар аёлга тўлиқ берилади. Бошқача қилиб айтганда, бундай таътилнинг давомийлиги 126 кунни ташкил этади.

Бола туғилишида ходимнинг соғлиғи ёмонлашса ёки эгизаклар туғилган тақдирда юқорида кўрсатиб ўтилган таътилнинг муддати 140 календарь кунни ташкил қилади.

Ҳомиладорлик ва бола туғиш таътили календар кунида ҳисобланганлиги учун, дам олиш ҳамда байрам кунлари таътил ҳисобига киради.

**235. Менинг турмуш ўртоғим талаба. Ёзда у давлат имтиҳонларини топширади, яқинда эса бизни фарзандимиз туг илади. Менинг турмуш ўртоғим ўқишини тугатгунча, мен ота сифатида бола парваришлаш учун таътил олишим мумкинми?**

Ҳа, мумкин. Сизга бола парвариши учун таътил тўлиқ берилиши ёки қисмларга бўлиб берилиши, шунингдек, бола парваришлаш таътили боланинг бувиси, буваси ёки болани амалда парваришлаётган бошқа қариндошларига берилиши мумкин.

**236. Менинг синглимни ишдан бўшатишди. Иш берувчи у билан меҳнат шартномасини бекор қилган вақтида унинг ҳомиладор эканлигини билмаган эди. Менинг синглим ҳомиладор эканлиги учун унинг иш жойи сақлаб қолиниши мумкинми?**

Ҳа, мумкин. Меҳнат кодексининг 237-моддасига кўра, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхонанинг бутунлай тугатилиш ҳоллари бундан мустасно.

Иш берувчининг ташаббуси билан ҳомиладор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш вақтида унинг ҳомиладор эканлиги билмаган тақдирда, ходим олдинги иш жойига қайта тикланади. Ушбу ҳолатда иш берувчи ходимни ишдан бўшатиш сабаби унинг ҳомиладор эканлиги бўлмаганлиги учун жавобгарликка тортилмайди.

Юқоридагиларга кўра, сизнинг синглингиз иш жойига қайта тикланиши лозим, бунинг учун синглингиз иш берувчига ҳомиладор эканлигини маълум қилиши лозим.

**237. Мен таҳририятда ишлайман ва иш вақтимнинг асосий қисмини компьютер олдида ўтказаман. Бизнинг бошлиғимиз жуда ҳам яхши тушунадиган одам. Агар ундан ҳомиладорлик вақтимда мени енгилроқ ишга ўтказишни сўраб мурожаат**

*қилсам у мени рад қилмайди. Лекин, мен иш ҳақимни сақлаб қолмоқчиман. Ушбу ҳолатда мен қандай қилиб, иш ҳақимни сақлаб қолишим мумкин?*

Меҳнат кодексининг 226-моддаси 1-чи қисмига кўра, тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормалари камайтиради ёки улар аввалги ишларидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказилади.

Мазкур модданинг 2-чи қисмига кўра, ҳомиладор аёлга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан ҳоли бўлган иш бериш масаласи ҳал этилгунга қадар, у ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш кунлари учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилиши лозим.

*238. Мен ёлғиз икки болани (8 ва 4 ёшли) вояга етказмоқдаман. Иш берувчи мендан иш вақтидан ташқари тунги сменада ишлашни талаб қилмоқда. Лекин мен болаларимни ёлғиз қолдираолмайман. Иш берувчи мени ишдан бўшатиши мумкинми?*

Меҳнат кодексининг 238-моддасига кўра, аёлларга оналик билан боғлиқ ҳолда бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар, яъни тунги ишларга ва иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишни ва хизмат сафарларига юборишни чеклаш, шунингдек кўшимча таътиллари бериш, имтиёзли иш режимларини ўрнатиш ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган бошқа кафолатлар ва имтиёзлар, онасиз болаларни тарбиялаётган оталарга ҳам татбиқ этилади.

Юқоридагига кўра, иш берувчи онасиз болаларни тарбиялаётган ота сифатида сизнинг розилигизсиз тунги сменага ёки ишдан ташқари вақтдаги ишга жалб этиши мумкин эмас.

*239. Мен бола парваришлаш таътилидаман. Фарзандим тўққиз ойлик бўлди. Кеча кечкурун мени иш жойимдан кўнғироқ қилишиб, корхонамиз тугатилаётганлиги сабабли мени ишдан бўшашимни сўрашди. Менга меҳнат шартномасини ўз хоҳишимга кўра, иш ўринларини қисқартирилиши муносабати билан ёки томонларнинг ўзаро келишуви билан бекор қилиш таклифини беришди. Ушбу ҳолатда менинг ҳуқуқим бузилмаяптими ва мен қайси тартибда бўшашим керак?*

Агар, корхона ҳақиқатдан ҳам тугатилаётган бўлса, унда қонун бузилмаяпти. Меҳнат кодексининг 237-моддасига кўра, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхонанинг бутунлай тугатилиш ҳоллари бундан мустасно, бундай ҳолларда меҳнат шартномаси уларни албатта ишга жойлаштириш шарти билан бекор қилинади.

Сиз, корхона ҳақиқатдан ҳам тугатилаётгани ёки иш ўринларининг қисқартирилаётганини билишингиз лозим. Агар, иш ўринлари қисқартирилаётган бўлса, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди.

**240. Менинг қизим 6 йилдан буён йирик компанияда ишлайди. Яқинда ишхонасида иш ўринларининг қисқартирилиши муносабати билан унга икки ҳисса миқдорда компенсация тўлашни таклиф қилиб, ўз хоҳишига кўра ишдан бўшашни айтишган. Қизимнинг икки ёшли фарзанди бўлса ҳам бола парваришlash таътилига чиқмади, чунки болани турмуш ўртоғим билан бирга парвариш қилиб келаямиз. Қизим қандай қилиб, ўз ишида қолиши мумкин?**

Меҳнат кодексининг 237-моддасига асосан, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди. Меҳнат кодексининг 97-моддаси, 1-чи қисми, 1-бандига кўра, иш берувчи фақатгина қизингиз билан келишиб, меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин. Ушбу асосга кўра, меҳнат шартномасини бекор қилиш тарафлар томонидан меҳнат шартномаси бекор қилиш шартлари тўлиқ келишиб олингач, амалга оширилади. Мазкур шартларга тўлов миқдори ва ишни тугатиш муддати киради. Бошқа ҳолатларда иш берувчи Меҳнат кодексининг 112-моддасига асосан, меҳнат шартномасини ноқонуний бекор қилганлиги учун жавобгарликка тортилади. Сизни қизингиз ўз ҳуқуқларини ҳимоя қилишни сўраб, судга муурожаат қилиши мумкин ва иш берувчига меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш, меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги билан боғлиқ қўшимча харажатлар учун компенсация ҳамда маънавий зарарни тўлаш мажбурияти юкланади.

**241. Ёшим 17 да. Мен почтада ишлайман. Меҳнатга оид ҳуқуқларим катта ёшдаги ходимларнинг ҳуқуқларидан фарқ қиладими?**

Меҳнат кодексига ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда катта ёшдаги ходимлар билан тенг ҳуқуқли қилиб белгиланган. Бироқ, меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллари ва бошқа меҳнат шартлари соҳасида улар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган қўшимча имтиёزلардан фойдаланадилар (Меҳнат кодексининг 240-моддаси).

**242. Мени қуйидаги савол қизиқтиради: мамлакатимизда ҳар йили минглаб ёшлар институт ва коллежларни тугатишади. Қандай қилиб ишга жойлашишда улар малакали мутахассислар билан рақобатлаша олади? Ёшларни ишга қабул қилишда қандай кафолатлар мавжуд?**

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 7-моддасига кўра, давлат таълим муассасаларини битирган ёшларга қўшимча иш жойлари ва ихтисослаштирилган корхоналар, иш ўргатишнинг махсус дастурларини ташкил этиш йўли билан ва бошқа чоралар билан қўшимча кафолатларни таъминлайди ҳамда корхоналарга, муассасаларга ва ташкилотларга ёшларни иш билан банд қилишнинг мослашувчан шаклларининг энг кам миқдорини белгилаб берадилар.

Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги 186-сонли қарори билан тасдиқланган «Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби тўғрисида»ги низомга кўра, аҳоли бандлигига қўмаклашиш мақсадида корхоналар, муассасалар ва ташкилотларга ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахслар учун иш ўринларининг энг кам сони белгиланади (банд қилиб қўйилади).

Бундан ташқари, иш берувчи маҳаллий орган ёки бошқа орган томонидан ишга юборилган 18 ёшга тўлмаган шахсларни иш ўринларининг энг кам сони белгиланганлиги ҳисобидан ишга қабул қилишга мажбур.

**243. Ишхонамда менга 15 ёшли бола менга мурожаат қилди. У жуда ҳам зеҳнли ва хат ташувчи вазифасига бемалол тўғри келади. Мен уни ишга қабул қилсам, уни иш соатларини қандай белгилайман? У коллежда ўқийдику.**

15 ёшга тўлган вояга етмаганлар ишга жойлашишда ўқиш жойидан маълумотнома тақдим этиши лозим. Ушбу маълумотноманинг мазмуни рухсат бериш тусига эга бўлмайди (масалан, ота-онасинининг бирини розилиги каби). Бироқ, ушбу маълумотномада шахс мазкур муассасада ўқиши ҳамда таълим олиш учун зарур бўлган вақти кўрсатилади. Ушбу маълумотлар билан бирга Меҳнат кодексининг 77-моддаси, 2-чи қисмини талабига кўра, таълим олиш жараёнини бузмайдиган енгил ишни ўқишдан бўш вақтида бажаришга йўл қўйилади. Маълумотномада кўрсатилганларни ҳисобга олган сиз уни таълим олишга ҳамда уй вазифаларини бажаришга имкон берган ҳолда, ишни ташкил қилишингиз лозим.

Энг муҳими, мазкур болани ишлаш учун ота-онасидан бирининг ёки улар ўрнини босувчи шахснинг ёзма равишда розилиги билан ишга қабул қилиниши мумкин.

**244. Ўғлимнинг дўсти ерости ишларида ишлайди. Унинг иш ҳақи баланд. Менинг ўғлим ҳам уерда ишлашни хоҳлайди. Лекин, унинг ёши 17 да. Мен унга ишлашни тақиқлаб қўйишим мумкинми?**

Сиз ўғлингизни ишлашни тақиқлай олмайсиз. Ишга жойлашишда ота-оналарнинг розилиги 16 ёшгача талаб қилинади. Аммо, сиз қонунчилигимизда ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан шу тоифа ходимларининг соғлиғи, хавфсизлиги ёки

ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин бўлган меҳнат шароити ноқулай ишларда, ер ости ишларида ва бошқа ишларда фойдаланиш тақиқланганлигини билишингиз лозим (Меҳнат кодексининг 241-модда, 1-чи қисми). Ўн саккиз ёшдан кичик шахсларнинг меҳнати қўлланиши тақиқланадиган ноқулай меҳнат шароитлари ишлари рўйхати Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг қарори билан тасдиқланган. (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2009 йил 29 июлда 1990-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган).

Рўйхатга киритилган корхоналарнинг мулкӣ ва ташкилий-ҳуқуқӣ шаклидан қатъи назар уларда ўн саккиз ёшдан кичик шахсларнинг меҳнати қўлланилиши тақиқланганлигига урғу бериб ўтиш жуда муҳим.

Эътибор беринг, Меҳнат кодексининг 241-моддасининг 1-чи қисмига кўра, 18 ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан уларнинг соғлиғи ва ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин бўлган ишларида фойдаланиш тақиқланади. Жумладан, бундай ишлар рўйхатига тунги клубларда ишлаш, спиртли ичимликларни, тамаки маҳсулотлари, наркотик ва бошқа токсик препаратларни ишлаб чиқариш, ташиш ва уларнинг савдосидаги ишлар киради.

Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 491-моддасига мувофиқ, вояга етмаган шахс меҳнатидан унинг соғлиғи, хавфсизлиги ёки ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин бўлган ишларда фойдаланиш фуқароларга энг кам иш ҳақининг бир бараваридан уч бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Шундай қилиб, ўғлингиз 18 ёшга тўлгунга қадар ўзи хоҳлаган тақдирда ҳам вояга етмаганларнинг меҳнатидан фойдаланиш тақиқланган ишларга жалб қилинмайди.

***245. Мен мактабда ишлайман. Мен синф раҳбари бўлган 8 «Б» синф ўқувчилари қизиқишяпти: агар улар ишламоқчи бўлишса, иш вақтининг муддатида уларга чеклов ўрнатилганми? Агар ўрнатилган бўлса, ушбу чекловлар иш ҳақининг миқдорида таъсир қиладими?***

Ишга қабул қилишга ўн олти ёшдан йўл қўйилади.

Ёшларни меҳнатга тайёрлаш учун умумтаълим мактаблари, ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртларининг ўқувчиларини уларнинг соғлиғига ҳамда маънавий ва ахлоқӣ камол топишига зиён етказмайдиган, таълим олиш жараёнини бузмайдиган енгил ишни ўқишдан бўш вақтида бажариши учун — улар ўн беш ёшга тўлганидан кейин ота-онасидан бирининг ёки ота-онасининг ўрнини босувчи шахслардан бирининг ёзма розилиги билан ишга қабул қилишга йўл қўйилади. Иш вақтининг муддатида чеклов ўрнатилган. Меҳнат кодексининг 242-моддасига кўра, иш вақтининг муддати ўн олтидан ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларга ҳафтасига ўттиз олти соатдан, ўн бешдан ўн олти ёшгача бўлган шахслар учун эса ҳафтасига йигирма тўрт соатдан ошмайдиган қилиб белгиланган. Ўқишдан бўш вақтларида

ишлаётган ўқувчиларнинг ўқув йили давомидаги иш вақти муддати юқоридаги кўрсатилган ёшдаги шахслар учун назарда тутилган иш вақти энг кўп муддатининг ярмидан ортиб кетиши мумкин эмас.

Меҳнат кодексининг 243-моддасига мувофиқ ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг кундалик иш вақти қисқартирилган ҳоллардаги меҳнатига ҳақ кундалик иш вақти тўлиқ бўлган чоғда тегишли тоифадаги ходимларга бериладиган миқдорда тўланади. Корхоналарда ўқишдан бўш вақтида ишлаётган ўқувчиларнинг меҳнатига ишлаган вақтига мутаносиб равишда ёки ишлаб чиқарган маҳсулотига қараб ҳақ тўланади.

Бундан ташқари сизнинг ўқувчиларингизга, 18 ёшга тўлмаган ходимларга қонунда белгиланган 30 календар кунидан кам бўлмаган миқдорда узайтирилган таътил берилади

**246. Ёшим 17 да ва мен қандолат фабрикасида ишлайман. Яқинда директор иш ўринларини қисқартириш масаласида йиғилиш ўтказди. Ҳамкасбларимнинг аксарияти бу ерда кўп йиллардан буён ишлаб келади ва табиийки уларнинг малакаси менинг иш малакамдан юқори. Биринчи навбатда мени қисқартиришади деб тахмин қилсам бўладими?**

Меҳнат кодексининг 246-моддасига кўра, ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий тартибига риоя қилишдан ташқари, маҳаллий меҳнат органининг розилиги билан йўл қўйилади. Бундай розилик маҳаллий меҳнат органи томонидан олдиндан имзоланиши лозим. Бундай розиликни олиш жамоа келишуви ёки меҳнат шартномасида кўрсатилган бўлса, маҳаллий орган томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериши касоба уюшмаси ёки ходимнинг бошқа вакиллик органининг розилигидан кейин йўл қўйилади.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 51-бандига кўра, иш берувчи ташаббусига кўра ўн саккизга тўлмаган шахслар билан ишлаб маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмасдан меҳнат шартномасини бекор қилиши қонунни очиқ-ойдин бузиш деб топилади. Меҳнат муносабатлари фабрика директори ташаббуси билан маҳаллий меҳнат органининг розилигини олмасдан бекор қилинган тақдирда меҳнат шартномаси ноқонуний бекор қилинган деб топилади ва сиз олдинги иш жойингизни қайта тиклашни ва прогул вақти учун ҳақ тўлашни талаб қилишингиз мумкин. Бундай ҳолатда ходим ўзига етказилган маънавий зарарни ундиришни ҳам талаб қилиши мумкин. Шуни ҳам қайд этиш керакки, мансабдор шахс маҳаллий меҳнат органининг розилигини олмасдан, ўз ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилганлик учун маъмурий жавобгарликка тортилиши мумкин.

**247. Менинг ўғлим мебель цехида ишлайди. Ўғлимни бўёқ ва чангга аллергияси борлиги учун, унинг иши соғлиғига зарар келтираяпти. Турмуш ўртоғим билан унинг соғлиғидан хавотир олаяпмиз, чунки у ҳали 17 га тўлмаган. Цех бошлиғи ўғлимни ишдан бўшатмаяпти ва унга келишишни таклиф қилмоқда. Ушбу ҳолатда биз қандай йўл тутсак бўлади?**

Меҳнат кодексининг 247-моддасига кўра, ота-оналар ва васийлар (ҳомийлар), шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар ҳамда вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар, агар ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом эттириш улар соғлиғига зиён қиладиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб этишга ҳақлидирлар. Шунинг учун сиз цех бошлиғидан ўғлингиз билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилишингиз мумкин.

Ушбу ҳолатда қонунчиликда она-онанинг талаби қандай шаклда бўлиши белгиланмаган. Бироқ, бундай талаблар иш берувчига ёзма шаклда тақдим этилиши ва унда 18 ёшга тўлмаган шахс билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг аниқ асослари кўрсатилиши лозим. Бундай асосларга вояга етмаган шахснинг соғлиғига таъсир қилувчи меҳнат шартлари, ўқиш жараёни билан номувофиқлиги ёки унинг ахлоқ-одобига зиён етказилаётгани кириши мумкин.

Иш берувчи кўрсатиб ўтилган шахсларнинг 18 ёшга тўлмаган шахс билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида белгиланган тартибда берган талабини муҳокама қилиш ҳуқуқига эга эмас.

Юқоридагиларга кўра, цех бошлиғи ўғлингиз билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризангизни олиши билан меҳнат шартномасини бекор қилиши керак.

**248. Ташкилотимизда 16 ёшли қиз ишлайди. Ота-онаси қизи институтга кириши учун давлат имтиҳонларига тайёргарлик кўриши лозимлигини айтиб, у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш талаби билан мурожаат қилди. Ушбу масала бўйича касаба уюшмаси билан маслаҳатлашиш керакми?**

Ушбу ҳолатда меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинмаётганлиги сабабли меҳнат шартномасини бекор қилишида касаба уюшмаси ёки ходимнинг бошқа вакиллик органининг розилиги талаб этилмайди. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда Меҳнат кодексининг 106-моддаси, 6-бандига ҳавола қилган ҳолда, меҳнат шартномаси ходимнинг ота-онасини талаби билан бекор бўлганлигини баён қилишингиз лозим. Бундан ташқари, буйруқда Меҳнат кодексининг 247-моддасига кўра, меҳнат шартномаси



18 ёшга тўлмаган шахс билан қандай асосларда (масалан, ўқиш жараёнининг иш вақти билан номувофиқлиги) бекор бўлганлиги акс этиши керак.

*249. Ўтган йили мен институтга ўқишга кираолмаганимдан кейин, ишга кирдим. Бир йил давомида ишимда ҳамкасбларим билан яхши алоқа ўрнатдим, бу ерда иш ўргандим, шунинг учун ишимни шу ерда давом эттирмақчиман. Шу билан бирга, мен бу йил университетга ўқишга кирдим. Энди мени ўқишим ва сессия топширишим керак бўлади. Айтингчи, қонунчиликда ўқиётган ходимларга қандай қоидалар белгиланган?*

Меҳнат кодексининг 248-моддасига кўра, ишлаб чиқаришда касбга доир таълим олаётган, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда малакасини ошираётган ёки таълим муассасаларида ўқиётган ходимларга ишни таълим билан бирга кўшиб олиб боришлари учун иш берувчи зарур шароитлар яратиб бериши шарт.

Агар сиз ишлаб чиқаришдан узилмаган ҳолда ўқишни давом эттирсангиз, шу билан бирга ўқув режаларини бажарсангиз, сиз иш жойингиздан бериладиган кўшимча таътилга, қисқартирилган иш ҳафтасига ва қонунчиликда белгиланган бошқа имтиёзларга эга бўласиз.

Меҳнат кодексининг XIV боби, 3-параграфида ишни таълим билан бирга кўшиб олиб бораётган шахслар учун имтиёзлар қайд этилган. Бундай имтиёзлар нафақат Меҳнат кодексига, балки бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда ҳам кўрсатиб ўтилган. Меҳнат кодексининг 103-моддасига кўра, технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ малакаси ва меҳнат унвондорлиги юқорироқ бўлган ходимларга берилади.

Агар сиз кундузги бўлимда ўқисангиз, ўқишдан бўш бўлган вақтингизда ишлашингиз мумкин (масалан, Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2003 йил 9 январдаги 9-сонли буйруғи билан тасдиқланган «Олий таълим тўғрисида»ги низомнинг 50-бандига биноан (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2003 йил 22 февралда 1222-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган))

Иш берувчингиз сизнинг таълим олиш ҳуқуқингизни амалга оширишга тўсқинлик қилмайдиган иш вақтини белгилашга мажбурдир.

*250. Мен химия-технология факультетининг 4-курсида ўқийман. Шу йилдан, мен лабараторияда ишлашни бошладим. Мен бошлигимдан таътил жадвали бўйича эмас, сессия даврида менга таътил беришини сўраб мурожаат қилишим мумкинми?*

Ҳа, мурожаат қилишингиз мумкин. Меҳнат кодексининг 250-моддасига кўра, таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга йиллик таътиллари иш берувчи уларнинг хоҳишига кўра имтиҳонлар ва лаборатория-имтиҳон сессиялари вақтига тўғрилаб бериши шарт. Ушбу моддада кўрсатилган қоидалар Меҳнат кодексининг бошқа моддалари билан аниқлаштирилган.

Меҳнат кодексининг 143-моддасининг умумий қоидасига кўра, йиллик асосий таътил биринчи иш йили учун олти ой ишлангандан кейин берилиши белгиланган. Бироқ, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда умумий таълим мактабларида, олий ва ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртларида, кадрларнинг малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва курсларида ўқиётганларга, агар улар ўзларининг йиллик таътилларини имтиҳонлар, синовлар (зачётлар) топшириш, диплом, курс, лаборатория ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғрилаб олишни хоҳласалар таътил ходимнинг хоҳиши бўйича олти ой ўтмасдан олдин берилади.

Меҳнат кодексининг 144-моддасига мувофиқ, йиллик таътиллари бериш навбати календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ белгиланади. Бироқ, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда университетда ўқиётганингиз учун иш берувчи сизнинг хоҳишингизга кўра, таътил бериши лозим.

***251. Ходимим олий ўқув юртига ўқишга кирди ва ҳозирда сиртқи бўлимда ўқийди. Уни ишга қабул қилаётганимда таълим олишини келишмаганмиз. Ходимимнинг бакалавр димломи бўлишига қарамасдан, унга корхона ҳисобидан ўқув таътилини беришим шартми?***

«Таълим тўғрисида»ги Қонунинг 14-моддасига кўра, олий таълим юқори малакали мутахассислар тайёрлашни таъминлайди ва магистратура аниқ мутахассислик бўйича бакалаврият негизида камида икки йил давом этадиган олий таълимдир. Меҳнат кодексининг 256-моддасига мувофиқ, олий ўқув юртларида битирув имтиҳонларини топшириш даврида камида ўттиз календарь кун; диплом лойиҳасини (ишини) тайёрлаш ва ёқлаш даврида олий ўқув юрти талабаларига тўрт ой муддат билан ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда қўшимча таътиллари берилади.

Юқоридагиларга кўра, сиз иш берувчи сифатида, ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда қўшимча таътил беришингиз лозим.

Бундан ташқари, Меҳнат кодексининг 257-моддасига кўра, иш берувчи олий ўқув юртларида сиртдан таълим олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш мақсадида ўқув юрти жойлашган ерга бориши ва у ердан қайтиб келиши учун йилига бир марта йўл киранинг эллик фоизидан кам бўлмаган қийматини тўлайди.

## МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ

*252. Мен кафеда официант бўлиб ишлайман. Смена охирида одатдагидек тушган пулни сейф бўлмаганлиги учун кассага топширдим. Шу кун мен билан бирга кафеда яна икки киши — ошпаз ва кафени ёпиб кетадиган фаррош ишлади. Эртасига кафе бошқарувчиси менга қўшғ ироқ қилиб, кафенинг орқа эшиги очилганлигини ва кассадан пул ўгирланганлигини айтди. Кафе бошқарувчиси содир бўлган ҳолат юзасидан милиция ходимларига хабар бермади. Ҳеч ким бу иш билан кейинчалик шугулланмади ва ўгирланган пулни ходимларнинг иш ҳақидан ундиришни айтди. Етказилган зарарни иш ҳақимиздан ундириши тўғрими? Ушбу ҳолат бўйича қаерга мурожаат қилишимиз мумкин?*

Содир бўлган ўғирлик ҳолати бўйича кафе бошқарувчиси милиция ходимларига хабар бериши лозим эди. Текшириш ўтказилмасдан кафе бошқарувчиси ҳеч кимнинг иш ҳақидан пул ундириш ҳуқуқига эга эмас. Шунинг учун сиз кафе жойлашган ҳудуддаги туман прокуратурасига мурожаат қилишингиз мумкин.

*253. Турмуш ўртоғим билан меҳнат шартномасини бекор қилишди. Бизнинг фикримизча, бу асоссиз равишда ва Меҳнат кодексининг талабларини бузган ҳолда амалга оширилган. Биз судга мурожаат қилмоқчимиз ва давлат божи тўғрисида маълумот олмақчимиз?*

Сизга ҳеч қандай бож тўлашингизга тўғри келмайди. Меҳнат кодексининг 277-моддасига мувофиқ, ходимлар меҳнатга доир ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган талаблар бўйича судга мурожаат қилганларида суд харажатларини тўлашдан озод қилинганлар.

*254. Биз турмуш ўртоғим билан фарзандли бўлишни режалаштираяпмиз ва бу билан боғлиқ молиявий харажатларни ҳисоблаб чиқишга ҳаракат қиляпмиз. Айтингчи, ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси қанча?*

Меҳнат кодексининг 286-моддасига асосан, ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг бутун даврида тўлиқ иш ҳақи миқдорида тўланади.

Аёлларга туққунга қадар етмиш календарь кун ва туққанидан кейин эллик олти календарь кун (туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда — етмиш календарь кун) муддати билан ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари берилиб, давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўланади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқилиб, туғишга қадар амалда бундай таътилнинг неча кунидан фойдаланилганидан қатъи назар аёлга тўлиқ берилади.

**255. Бизнинг ишхонамизда слесар вафот этди. Айтингчи, ходимнинг қариндошларига унинг вафот этганлиги муносабати билан дафн этиш маросими учун нафақа тўланадими?**

Ҳа, тўланади. Меҳнат кодексининг 288-моддасига асосан, суғурта қилинган ходим ёки унинг оила аъзоси вафот этганда қонун ҳужжатларида белгилаб қўйиладиган миқдор ва тартибда дафн этиш маросими учун нафақа тўланади.

Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 14 июндаги 174-сонли қарори билан тасдиқланган «Дафн этишга нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги низомнинг 2-бўлимига мувофиқ, дафн этишга нафақа:

- а) давлат пенсияси олувчи пенсионер;
- б) давлат ижтимоий нафақаси олувчи фуқаро;
- в) ходим ёки унинг қарамоғидаги оила аъзоси;

г) бола ҳаётининг биринчи ҳафтаси мобайнида вафот этганда ёки ўлик бола туғилганда (перинатал ўлим);

д) иш билан банд бўлган ёки банд бўлмаган шахс, фуқароларнинг айрим тоифаларига тегишли бўлган шахс ёки бола вафот этган тақдирда тайинланади.

Ушбу Низом 5-бандининг «а», «б», «г» ва «д» кичик бандларида кўрсатилган шахслар вафот этган тақдирда нафақа Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасининг туман (шаҳар) бўлимлари томонидан тайинланади.

Ушбу Низом 5-бандининг «в» кичик бандида кўрсатилган шахс вафот этганда нафақа корхона, муассаса ёки ташкилот томонидан мазкур Низомда назарда тутилган тартибда тайинланади.

Ушбу Низомда назарда тутилган тартибда дафн этиш мажбуриятини зиммасига олган шахс нафақа олиш ҳуқуқига эга бўлади.

**256. 4 ой олдин кўп қаватли турар жойимизнинг подъездида ёлғиз пенсионер вафот этди. Мен уни ўз ҳисобимдан дафн этдим. Яқинда бундай ҳолатлар учун дафн этиш маросими учун нафақа тайинланишини эшитдим. Мен ушбу нафақани олиш учун мурожаат қилишим мумкинми?**

Ҳа, мурожаат қилишингиз мумкин. Шу билан бирга, Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 14 июндаги 174-сонли «Дафн этишга нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғриси»ги низомга кўра, нафақа учун, унга бўлган ҳуқуқ юзага келгандан кейин 6 ой мобайнида, мурожаат қилиш мумкин.

Ишламайдиган пенсионер вафот этган тақдирда зиммасига дафн этиш мажбуриятини олган шахсга «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонуннинг 63-моддасида белгиланган миқдорда нафақа тўланади.

Нафақа миқдори ўлим содир бўлган кундаги, асосли сабабларга кўра (мархумни қидириш, жасадни хорижий давлат ҳудудидан олиб келиш ва бошқалар) мархум ўлим аниқланган кундан кеч дафн этилган ҳолларда — ушбу ҳолатни тасдиқлайдиган ҳужжатлар асосида дафн этиш кунда мархумнинг пенсияси ёки белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдоридан келиб чиқиб белгиланади.

Мархумни дафн этиш мажбуриятини зиммасига олган шахс томонидан қуйидаги ҳужжатлар илова қилинган ҳолда берилган ариза нафақа тайинлаш учун асос ҳисобланади:

- қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ФХДЁ органи томонидан берилган ўлим тўғрисидаги гувоҳнома нусхаси ва ўлим тўғрисидаги маълумотнома, қонун билан белгиланган тартибда мархумнинг ходим билан қариндошлиги даражасини тасдиқлайдиган ҳужжатнинг асл нусхаси;
- ариза берувчи паспортининг нусхаси.

***257. Бизнинг корхонамизда меҳнат низолари бўйича комиссия тузилди ва у ерга ариза билан мурожаат қилдим. Бироқ, комиссия қарори иш берувчи томонидан бажарилмаяпти. Ушбу масала юзасидан кимга мурожаат қилсам бўлади?***

Меҳнат кодексининг 266-моддасига асосан, меҳнат низолари комиссиясининг қарори — бу қарор устидан шикоят қилиш учун белгиланган ўн кунлик муддат ўтгандан кейин уч кун ичида иш берувчи томонидан бажарилиши керак.

Башарти иш берувчи белгиланган муддат ичида комиссия қарорини бажармаса, меҳнат низолари комиссияси томонидан ходимга ижро варақаси кучига эга бўлган гувоҳнома берилади.

Агар ходим ёки иш берувчи белгиланган муддат ичида туман (шаҳар) судига меҳнат низосини ҳал этиш тўғрисидаги ариза билан мурожаат этса, гувоҳнома берилмайди.

Меҳнат низолари комиссияси берган ва олинганидан кейин кўпи билан уч ой ичида туман (шаҳар) судига тақдим этилган гувоҳнома асосида суд ижрочиси меҳнат низолари комиссиясининг қарорини мажбурий тарзда ижро эттиради.

Ходим белгиланган уч ойлик муддатни узрли сабабларга кўра ўтказиб юборган тақдирда, гувоҳномани берган меҳнат низолари комиссияси ўтказиб юборилган муддатни тиклаши мумкин.

***258. Отамни ўз хоҳишларига қарши ишдан бўшатишди. Улар қаттиқ сиқилдилар ва касал бўлиб қолдилар. Биз ишга тиклаш тўғрисида ариза билан судга мурожаат қилмоқчимиз, лекин қонунчиликда ҳужжат топшириш учун белгиланган***

***муддат давомида отам касал эди. Хужжат топшириш учун бир ойлик муддат ўтган бўлса ҳам судга ишга тиклаш тўғрисида ариза бериш мумкинми?***

Ҳа, отангизни касал бўлганлари узрли сабаб ҳисобланади. Меҳнат кодексининг 270-моддасига асосан, судга ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат этиш учун қуйидаги муддатлар белгиланади:

- ишга тиклаш низолари бўйича — ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб, бир ой;

- ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақидаги низолар бўйича — зарар етказилганлиги иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб, бир йил;

- бошқа меҳнат низолари бўйича — ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб, уч ой.

Ушбу моддада белгиланган муддатлар узрли сабабларга кўра, ўтказиб юборилган тақдирда, бу муддатлар суд ёки меҳнат низолари комиссияси томонидан қайта тикланиши мумкин.

Ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга мурожаат қилиш учун муддат белгиланмайди.

***259. Менинг отам корхона бухгалтери бўлиб ишлайдилар. Улар неча ёшдан ёшга доир пенсияга чиқишлари мумкин?***

Меҳнат кодексининг 289-моддасига асосан, ёшга доир пенсия суғурта қилинган ходимларга умумий асосларда:

- эркаклар — олтмиш ёшга тўлган бўлиб, умумий меҳнат стажи йигирма беш йилдан кам бўлмаган тақдирда,

- аёллар — эллик беш ёшга тўлган бўлиб, умумий меҳнат стажи йигирма йилдан кам бўлмаган тақдирда тайинланади.

Пенсия суғурта қилинган ходимларнинг айрим тоифаларига пенсия ёши кам бўлганда, тегишли ҳолларда эса, — меҳнат стажи кам бўлганда ҳам тайинланади.

***260. Яқинда бувимни ногиронлик бўйича пенсия олишларини эшитдим. Айтингчи, ногиронлик пенсияси кимларга тўланади?***

Меҳнат кодексининг 290-моддасига кўра, ногиронлик пенсияси қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда I ва II гуруҳ ногиронлари деб топилган, суғурта қилинган ходимларга:

- меҳнатда майиб бўлганлиги ёки касб касаллигига чалинганлиги туфайли — меҳнат фаолиятининг муддатидан қатъи назар;

■ бошқа сабаблар туфайли — муддати суғурта қилинган ходимнинг ногиронлик рўй берган вақтдаги ёшига боғлиқ тегишли умумий меҳнат стажига эга бўлган тақдирда тайинланади.

*261. Турмуш ўртоғим ишлаб чиқариш вақтида бахтсиз ҳодиса сабабли вафот этди. Бизнинг вояга етмаган фарзандларимиз боқувчисини йўқотганлиги муносабати билан нафақа олиши мумкинми?*

Ҳа, мумкин. Меҳнат кодексининг 291-моддасига асосан, боқувчисини йўқотганлик пенсияси меҳнатда майиб бўлиш ёки касб касаллиги туфайли вафот этган боқувчининг меҳнатга қобилиятсиз оила аъзоларига, унинг меҳнат фаолиятининг муддатидан қатъи назар тайинланади, агар у бошқа сабаблар натижасида вафот этган бўлса, шунга мувофиқ келадиган умумий меҳнат стажига қараб тайинланади, бундай меҳнат стажининг муддати суғурта қилинган ходимнинг вафот этган кунига қадар бўлган ёшига боғлиқ бўлади.

*262. Бобом ёшга доир нафақа оладилар, яқинда улар II гуруҳ ногирони деб топилдилар. Бобом ушбу иккита давлат пенсиясини олиш ҳуқуқига эгаларми?*

Йўқ, бундай ҳуқуққа эга эмаслар. Меҳнат кодексининг 292-моддасига мувофиқ, турли хилдаги давлат пенсияларини олиш ҳуқуқига эга бўлган суғурта қилинган ходимларга (боқувчисини йўқотган ҳолларда эса — уларнинг оила аъзоларига) уларнинг ўзлари танлаган пенсиянинг битта тури тайинланади.

### Фойдаланиладиган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси.
2. Ўзбекистон Республикасининг 1994 йил 22 сентябрдаги 2015–XII-сон Қонуни билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси.
3. Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 21 декабрдаги 161–I-сон Қонуни билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.
4. Ўзбекистон Республикасининг 1997 йил 30 августдаги 477–I-сон Қонуни билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси.
5. Ўзбекистон Республикасининг 1991 йил 18 ноябрдаги «Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»ги 422–XII-сон Қонуни (2008 йил 11 июлдаги ЎРҚ–162-сон Қонун таҳририда).
6. 1992 йил 13 январдаги Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги 510–XII-сон Қонуни (1998 йил 1 майдаги 616–I-сон Қонун таҳририда)
7. 1992 йил 2 июлдаги Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги 638–XII-сон Қонуни.
8. 1997 йил 29 августдаги Ўзбекистон Республикасининг «Таълим тўғрисида»ги 464–I-сон Қонуни.
9. 1999 йил 14 апрелдаги Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида»ги 760–I-сон Қонуни.
10. 2008 йил 4 апрелдаги «Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисидаги конвенцияни (Женева, 1973 йил 26 июнь) ратификация қилиш ҳақида»ги ЎРҚ–140-сон Қонуни.
11. 2008 йил 4 апрелдаги «Болалар меҳнатининг оғир шакллари тақиқлаш ва йўқ қилишга доир шошилиш чоралар тўғрисидаги Конвенцияни (Женева, 1999 йил 17 июнь) ратификация қилиш ҳақида»ги ЎРҚ–144-сон Қонуни.
12. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2012 йил 5 июлдаги ПФ–5540-сон «Иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида»ги Фармони.
13. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ–1675-сон 2011 йил 30 декабрдаги «Ўзбекистон Республикасининг 2012 йилги асосий макроиқтисодий кўрсаткичлари прогнози ва Давлат бюджети параметрлари тўғрисида»ги Қарори.
14. Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон «Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида»ги қарори.
15. Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 2 апрелдаги 154-сон «Бюджетдан маблағ билан таъминланадиган ташкилотларда хизмат енгил автотранспортдан фойдаланишни тартибга солиш тўғрисида»ги қарори.



16. Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 28 февралдаги 71-сон «Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар тўлаш чегарасини такомиллаштириш тўғрисида»ги қарори.

17. Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги 186-сон «Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида»ги қарори.

18. Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 14 июндаги 174-сон «Дафн этишга нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида»ги қарори.

19. Меҳнат шароитларини баҳолаш ва меҳнат шароитлари бўйича иш ўринларини аттестация қилиш услуги (рўйхат рақами 247-сон, 28.05.1996 й.).

20. Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида йўриқнома (рўйхат рақами 402-сон, 29.01.1998 й.).

21. Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларидан қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий Қоидалари (рўйхат рақами 746-сон, 14.06.1999 й.).

22. Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида низом (рўйхат рақами 831-сон, 13.10.1999 й.).

23. Аёллар меҳнати тўлиқ ёки қисман қўлланилиши тақиқланадиган меҳнат шароити ноқулай бўлган ишлар рўйхати (рўйхат рақами 865-сон, 05.01.2000 й.).

24. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирининг «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида низомни тасдиқлаш ҳақида»ги буйруғи (рўйхат рақами 1136-сон, 08.05.2002 й.).

25. Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирининг «Олий таълим тўғрисида низомни тасдиқлаш ҳақида»ги буйруғи (рўйхат рақами 1222-сон, 22.02.2003 й.).

26. Ўзбекистон Республикаси олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги, Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг «Олий таълим муассасалари талабаларига стипендиялар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги йўриқномани тасдиқлаш ҳақида»ги қарори (рўйхат рақами 1339-сон, 16.04.2004 й.).

27. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг «Ўн саккиз ёшдан кичик шахсларнинг меҳнати қўлланиши тақиқланадиган ноқулай меҳнат шароитлари ишлари рўйхатини тасдиқлаш ҳақида»ги қарори (рўйхат рақами 1990-сон, 29.07.2009 й.).

28. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги 12-сон қарори.

29. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сон «Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касб ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги Низомни тасдиқлаш ҳақида»ги қарори билан тасдиқланган низомни

30. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2013 йил 25-февралдаги 44-сон қарори.

**Худудий Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекциялари ишонч  
телефонларининг рўйхати**

№	Худуд	Телефон
1.	Қорақалпоғистон Республикаси	(361) 780-05-36
2.	Андижон вилояти	(374) 225-28-16
3.	Бухоро вилояти	(365) 223-13-87
4.	Жиззах вилояти	(372)226-57-81
5.	Қашқадарё вилояти	(375) 224-03-01
6.	Навоий вилояти	(436)224-86-75
7.	Наманган вилояти	(369) 226-46-05
8.	Самарқанд вилояти	(366) 235-66-26
9.	Сурхондарё вилояти	(376) 223-28-30
10.	Сирдарё вилояти	(367) 225-09-49
11.	Тошкент вилояти	(371) 250-46-98
12.	Фарғона вилояти	(373) 224-80-55
13.	Хоразм вилояти	(362) 224-60-79
14.	Тошкент шаҳри	(371) 232-12-26

«Baktria press» МЧЖ  
лицензия АИ № 203 28.08.2011 й., АИ № 229 16.11.2012 й.  
Тошкент шаҳри, Буюк Ипак Йули 15/25  
тел: (+998 71) 233-23-84

Босишга рухсат этилди 22.11.2013 й.  
Офсет босма усулида босилди.  
Адади 2000.

Mega Basim босмахонасида чоп этилди  
Baha Is Merkezi, Haramidere, Istanbul, Turkey  
[www.mega.com.tr](http://www.mega.com.tr)