



QANDAY HOLLARDA XODIMNING ROZILIGIDAN QAT'I NAZAR, MEHNAT HAQIDAN USHLAB QOLISHGA YO'L QO'YILADI?

Eshonqulov Soyibjon Sayidjon o'g'li - Yashnobod tuman adliya bo'limi

Yuridik xizmat ko'rsatish markazi Bosh yuriskonsulti

O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 269-moddasiga binoan ish haqidan ushlab qolish avvalo xodimning yozma roziligi bilan amalga oshiriladi. Lekin xodimning roziligi bo'lmagan taqdirda ham ish beruvchi xodimning rozilgisiz ham ish haqidan ushlab qolish huquqiga ega. Ya'ni O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 269-moddasiga binoan quyidagi yettita asos bo'lganda xodimning yozma roziligidan qat'i nazar, ish haqidan ushlab qolish amalga oshiriladi:

1. Soliqlar va yig'imlar uchun ushlab qolish

Masalan, Otabek xar oy 5 million so'm ish haqi oladi. O'zbekiston Respublikasi qonunchiligiga muvofiq, jismoniy shaxslardan olinadigan **daromad solig'i 12%** ni tashkil qiladi. Shu sababli, ish beruvchi har oyda xodimning ish haqidan 600 ming so'mni daromad solig'i sifatida undirib oladi. Qonunchilik talablariga muvofiq, davlat soliqlari va turli yig'imlarni undirish maqsadida ish haqidan ushlab qolish mumkin. Bunday holatlarda xodimning roziligi talab qilinmaydi, chunki ushbu mablag'lar davlat yoki jamoat manfaatlarini ta'minlash uchun zarur bo'lgan huquqiy majburiyat hisoblanadi. Soliqlar va yig'imlar bo'yicha ushlab qolishlar "O'zbekiston Respublikasining Soliq kodeksi"dagi qoidalar asosida amalga oshiriladi.

2. Sud hujjatlari va boshqa ijro hujjatlari bo'yicha qarzlarni undirish uchun

Misol uchun Xodim ma'lum bir **bankdan kredit olgan va to'lov muddatlarini** bajarmagan bo'lsa, sud qarori yoki ijro hujjatiga ko'ra, ish beruvchi xodimning ish haqidan qarzdorlikni, to'lab berish uchun har oyda ushlab qolishni amalga oshirishi mumkin. Masalan, qarzdorlikni yopish uchun har oyda ish haqining 25% miqdorini ushlab qolish belgilab qo'yilgan bo'lsa, ish beruvchi bu mablag'ni



xodimning rozilgisiz ish haqidan ushlab qoladi va qarzni to'lash uchun tegishli bankka o'tkazadi. O'zbekistonda sud va boshqa vakolatli organlar tomonidan qabul qilingan ijro hujjatlari ijrosini ta'minlash maqsadida ish haqidan xodimning rozilgisiz ushlab qolish mumkin. Sud qarori yoki boshqa ijro hujjatlari, masalan, **aliment to'lovlari, kredit qarzdorligi, ma'muriy jarimalarni** qoplash uchun ish haqidan ushlab qolish talab etilsa, bu xodimning rozilgisiz amalga oshiriladi.

3. Bo'nak va xo'jalik ehtiyojlari uchun berilgan to'lovlarni qaytarish

Xodimga ishlab chiqarish yoki xizmat safarlariga chiqish uchun avans yoki bo'nak pullari berilgan bo'lsa va bu mablag' o'z vaqtida qaytarilmagan bo'lsa, ish ushbu to'lovlarni ish haqidan ushlab qolish huquqiga ega. Bunda ushbu mablag'larni qaytarish uchun belgilangan muddat tamom bo'lgan kundan boshlab bir oy ichida ushlab qolish mumkin. Agar muddat o'tgan bo'lsa yoki xodim bo'nakni qaytarish masalasiga e'tiroz bildirayotgan bo'lsa, qarzni to'lash faqat sud tartibida amalga oshiriladi. Masalan, Xodim Xolmatov ish safariga ketishdan oldin ish beruvchidan 1 500 000 so'm miqdorida avans olgan. U safarini o'z vaqtida yakunladi, ammo safar tugagandan so'ng bir oy ichida bo'nakni qaytarmadi. Bunday holatda, ish beruvchi Xolmatovning ish haqidan 1 500 000 so'mni ushlab qo'yishi mumkin. Agar Xolmatov bu haqda e'tiroz bildirib, qarzni qaytarishni kechiktirsa, ish beruvchi faqat sud orqali bu mablag'ni undirishga haqli bo'ladi.

4. Xodim tomonidan yetkazilgan zararni qoplash

Agar xodim harakatlari (yoki harakatsizligi) tufayli ish beruvchiga moddiy zarar etkazilsa va bu zarar miqdori xodimning o'rtacha oylik ish haqidan oshmasa, ish beruvchi zaarni qoplash uchun xodimning ish haqidan ushlab qolishi mumkin. Jarimalarni undirish mehnat kodeksida belgilangan tartiblarga ko'ra, ayrim tartibbuzarlik holatlarida ish beruvchi xodimga nisbatan jarima choralarini qo'llash huquqiga ega. Agar xodim muayyan intizomiy yoki huquqiy tartiblarni buzgan bo'lsa, jarimani ish haqidan ushlab qolish mumkin. Ya'ni, Xodim Diloromova ish joyida tibbiy vositalar va uskunalar bilan ishlashda ehtiyotsizlik qilgani sababli, 1 200 000 so'm zarar yetkazdi. Bu miqdor xodimning o'rtacha oylik ish haqidan ko'proq bo'lsa ham, ish beruvchi xodimga nisbatan zarar undirishning boshqa usullarini (masalan,



sud orqali) qo'llashi mumkin. Agar zarar miqdori xodimning ish haqiga teng yoki undan kam bo'lsa, ish beruvchi bu zararni ushlab qolish huquqiga ega bo'ladi.

5. Mehnat kodeksining 312-moddasi birinchi qismining 2-bandida nazarda tutilgan jarimani undirish uchun;

Ish beruvchi, xodimni ish joyidagi intizomiy qoidalarni buzganligi uchun jazo sifatida jarima solishga qaror qildi. Mehnat kodeksi 312-moddasiga ko'ra, bu jarima o'rtacha oylik ish haqining 30 foizidan ko'p bo'lmasligi kerak. Masalan, agar xodimning oylik maoshi 2 000 000 so'm bo'lsa, jarima miqdori 600 000 so'mdan oshmasligi kerak. Xodimning roziligisiz ish haqidan ushlab qolish mumkin, lekin buni amalga oshirishdan oldin, ish beruvchi mehnat kodeksining 269 va 270-moddalaridagi tartib-qoidalarga rioya qilishi lozim. Tashkilot ichki mehnat tartibi qoidalariga ko'ra, xodimga o'rtacha oylik ish haqining 50 foizidan ko'p bo'lmagan jarima solinishi mumkin. Misol uchun, agar xodimning oylik maoshi 1 500 000 so'm bo'lsa, ichki mehnat qoidalari bo'yicha jarima miqdori 750 000 so'mni tashkil etishi mumkin. Bu holatda, xodimning roziligi olinsa ham, jarima miqdori mehnat qonunchiligiga muvofiq bo'lishi kerak.

6. Xodim qaysi ish yili hisobiga ta'til olib bo'lgan bo'lsa, o'sha yil tugaguniga qadar mehnat shartnomasi bekor qilinganda ta'tilning ishlab berilmagan kunlari uchun

Agar xodim ish yili davomida ta'tilga chiqib bo'lgan bo'lsa, ammo ish yili tugaguniga qadar mehnat shartnomasi bekor qilinsa, u xolda ish beruvchi ishlab berilmagan ta'til kunlari uchun ortiqcha to'langan mablag'larni ish xaqidan ushlab qolishi mumkin. Misol uchun Xodim G'ulomov ish yili davomida ta'tilga chiqqan, ammo yil oxirigacha mehnat shartnomasi bekor qilingan. Agar G'ulomov ta'tilni to'liq olmay qolgan bo'lsa, ish beruvchi ishlab berilmagan ta'til kunlari uchun ortiqcha to'langan mablag'ni uning ish haqidan ushlab olish huquqiga ega. Masalan, agar G'ulomov 10 kunlik ta'til olishga haqli bo'lsa, lekin faqat 5 kunini olgan bo'lsa, qolgani uchun ortiqcha to'langan pul miqdori uning ish haqidan ushlab olinishi mumkin.



7. Qonunda belgilangan boshqa holatlar ham ko'rsatilgan bo'lib, ularda ish haqidan ushlab qolishga ruxsat berilishi mumkin. Masalan, soliq kodeks soliq solinmaydigan to'lovlardan ushlab qolishlar amalga oshirilmasligi haqidagi qoidalar mavjud.

Masalan, agar xodimga soliq to'lovlari bilan bog'liq qonuniy majburiyatlar mavjud bo'lsa (masalan, davlatning soliq xizmati tomonidan qarzdorlik aniqlangan bo'lsa), ish beruvchi soliq qonunchiligiga muvofiq ushlab qolishlar amalga oshirishi mumkin. Bunda soliq kodeksi ushlab qolishlarni faqat soliq solinmaydigan to'lovlar asosida amalga oshirmasligini ta'kidlaydi. Misol uchun, agar xodimning ish haqidan soliq to'lovlari bo'yicha qarzdorlik aniqlansa, ish beruvchi bu qarzdorlikni ish haqidan ushlab olish huquqiga ega. Yuqoridagi asoslarga ko'ra xodimning roziligisiz ham uning ish haqidan ushlab qolinishi ham mumkin. Lekin bunday holatlar faqat qonunchilikda belgilangan tartibda amalga oshiriladi.