

Mehnat ta'tilining ishlab berilmagan kunlari uchun ish haqidano ushlab qolish

Dostonbek Rustam o'g'li Ro'ziyev
druziyev84@gamil.com

Javohir Alisher o'g'li Qahramonov
javohirumirov56@gmail.com

Iqtisodiyot va pedagogika universiteti

Annotatsiya: Ish haqidano ushlab qolish asoslari va tartibi, ish haqidano ushlab qolish miqdoriga qo'yilgan cheklovlar, xodimning xohishiga ko'ra ish haqini tasarruf etishga oid eng muhim nazariy qoidalar va amaliyotni tahlil etishga bag'ishlangan. Ushbu maqolada ish haqi va ish haqidano ushlab qolish tushunchalari, ish haqidano ushlab qolishning tasniflanishi, soliqlar va yig'imlarni undirish uchun ish haqidano ushlab qolish, sud qarorlari va boshqa ijro hujjatlarini, shuningdek vakolatli organlarning qonuniy talablarini bajarish uchun ish haqidano ushlab qolish, ish haqi hisobiga berilgan avansni ushlab qolish, xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan zararning o'rnini qoplash uchun ish haqidano ushlab qolish, intizomiy jarimani undirish uchun ish haqidano ushlab qolish, mehnat ta'tilining ishlab berilmagan kunlari uchun ish haqidano ushlab qolish bo'yicha yoritilgan.

Kalit so'zlar: o'rtacha oylik ish haqi, soliqlar va yig'im, bo'nak, mehnat shartnomasi

Deduction from wages for unused vacation days

Dostonbek Rustam oglu Ruziyev
druziyev84@gamil.com

Jawahir Alisher oglu Kahramanov
javohirumirov56@gmail.com

University of Economics and Pedagogy

Abstract: The article is devoted to the analysis of the grounds and procedure for deductions from wages, restrictions on the amount of deductions from wages, the most important theoretical rules and practice regarding the disposal of wages at the employee's discretion. This article covers the concepts of wages and deductions from wages, the classification of deductions from wages, deductions from wages to collect taxes and fees, deductions from wages to fulfill court decisions and other executive documents, as well as legal requirements of authorized bodies, deductions from wages

for advances paid on wages, deductions from wages to compensate for damage caused by the employee to the employer, deductions from wages to collect a disciplinary fine, deductions from wages for unearned days of labor leave.

Keywords: average monthly salary, taxes and fees, bonus, employment contract

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 216-moddasi birinchi qismi barcha xodimlarga dam olish va ishlash qobiliyatini tiklash uchun o‘rtacha oylik ish haqini saqlab qolgan holda haq to‘lanadigan har yillik mehnat ta‘tillarni ish beruvchilar tomonidan berish majburiyatini belgilaydi. Ushbu moddani tahlil qiladigan bo‘lsak, moddaning mazmunidan kelib chiqadiki, xodimlarga haq to‘lanadigan har yillik mehnat ta‘tili ish yili davomida, ya‘ni ish yili tugaguniga qadar xodim mehnat ta‘tiliga chiqarilishi va bu davrga uning o‘rtacha oylik ish haqi saqlab qolinishi lozim.

Shu bilan birga O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 227-moddasiga asosan xodimlarda “birinchi ish yili uchun har yilgi mehnat ta‘tilidan foydalanish huquqi olti oy o‘tganidan keyin vujudga kelishini belgilasa, ushbu moddaning ikkinchi qismi birinchi bor tashkil etilgan tashkilotlar uchun esa xodimlarga mehnat ta‘tilini berish xodimlar ushbu ish beruvchiga ishga kirganidan olti oy o‘tmasdan turib ham (avans ko‘rinishida) xodimlarning birinchi ish yili tugaguniga qadar berilishi mumkinligi belgilangan.

Shu bilan birga umumiy qoidadan chetga chiqqan holda istisno tariqasida “olti oy o‘tguniga qadar” xodimning xohishiga ko‘ra quyidagilarga har yilgi mehnat ta‘tili berilishi belgilangan:

ayollarga - homiladorlik va tug‘ish ta‘tilidan oldin yoki undan keyin;

o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bitta yoki undan ortiq bolani tarbiyalayotgan shaxslarga;

o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarga;

muddatli harbiy xizmatni o‘tagan sobiq harbiy xizmatchilarga; urush qatnashchilariga;

I va II guruh nogironligi bo‘lgan xodimlarga;

ishdan ajralmagan holda ta‘lim tashkilotlarida o‘qiyotganlarga va boshqa hollarda berilishi mumkin.

Yuqoridagilardan kelib chiqadiki, O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida birinchi bor ishga kirganlarga (o‘qituvchilar va o‘rindoshlardan tashqari) va ularning ikkinchi va keyingi ish yillari uchun haqiqatda ishlangan vaqtga mutanosib ravishda yillik haq to‘lanadigan ta‘tillarni berish tartibi va asoslari mavjud emas.

Shu bilan birga yuqorida keltirilgan moddaning to‘rtinchi qismi “Ushbu moddaning birinchi, ikkinchi va uchinchi qismlarida nazarda tutilgan hollarda har yilgi mehnat ta‘tili to‘liq davomiylikda va to‘liq haq to‘langan holda beriladi” degan qoida

fikrimizning tasdig'i hisoblanadi.

Yangi Mehnat kodeksida bunday qoidalarni nazarda tutilganligi albatta qonun chiqaruvchi tomonidan, xodimlarga ta'til berishda xodimlar manfaatlari ko'proq etiborga olinganligi bir tarafdin ijobiy bo'lsa boshqa tarafdin ayrim kamchiliklari ham mavjud.

Mehnat shartnomasi bekor qilinayotganda, ish beruvchi, agar xodimning ish beruvchiga nisbatan qarzidorligi bo'lsa, ushbu qarzidorlikni umumiy qoidaga ko'ra xodimning yozma roziligi bilan va bunday rozilik bo'lmagan taqdirda ham xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinayotganda, hisob-kitob davrida ish haqidin ushlab qolish mumkin va bunday holatlarga:

1) soliqlar va yig'implarni ushlab qolish;

2) sud qarorlari va boshqa ijro hujjatlarini ijro etish uchun, shuningdek vakolatli organlarning qonuniy talablarini bajarish uchun kerak bo'ladigan summalarni ushlab qolish uchun;

3) oldindin to'lab berilgan bo'nakni, boshqa joyda joylashgan ishga ko'chib o'tish yoki xizmat safarlari uchun berilgan, lekin sarflanmagan va o'z vaqtida qaytarilmagan bo'nakni, hisob-kitobdagi xatolar oqibatida ortiqcha to'langan to'lovlarni ushlab qolish uchun;

4) xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan zararining o'rnini qoplash uchun;

5) xodim tomonidan mehnat intizomi buzilganda va unga nisbatan jarima jazosi qo'llanilganda ish haqidin ushlab qolish uchun;

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 avval to'langan summalarni ushlab qolish uchun xodimning roziligi talab etilmaydi (MK 269-moddasi).

Yuqoridagi holatlarda xodimning roziligidin qat'i nazar ish haqidin ushlab qolish amalga oshiriladi. Ushbu yuqoridagi ro'yxatdin bizga aynan xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda ta'tilning ishlab berilmagan kunlari uchun avval to'langan summalarni ushlab qolish bilan bog'liq bo'lgan masalalarni ko'rib chiqamiz.

Shuni ta'kidlab o'tish lozimki, barcha holatlarda ham xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda ta'tilning ishlab berilmagan kunlari uchun avval to'langan summalarni ushlab qolishga yo'l qo'yilmaydi. Bunday xolatlarga:

- xodim yangi mehnat shartlarida ishlashni davom ettirishni rad etiganda (MK 137-moddasi);

- xodim tibbiy xulosaga muvofiq sog'lig'ining holatiga ko'ra qarshi ko'rsatma bo'lmagan boshqa ishga o'tkazishni rad etishi yoxud ish beruvchida tegishli ish bo'lmagan taqdirda mehnat shartnomasi bekor qilinganda (MK 143-moddasi);

- xodim ish beruvchi bilan birga boshqa joyga ishlash uchun ko'chishni rad etishi natijasida mehnat shartnomasi bekor qilinganda (MK 146-moddasi);

- ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasi quyidagi asoslar bo'yicha bekor qilinganda: tashkilot tugatilganligi, texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishi, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishi, xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi sababli egallab turgan lavozimiga yoki bajarayotgan ishga muvofiq emasligi (MK 161-moddasi ikkinchi qismi 1,2 va 3-bandlari)

- taraflarning xohish-irodasiga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra mehnat shartnomasi quyidagi asoslar bilan bekor qilinganda: xodimning harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilganligi, shu ishni ilgari bajarib kelgan xodimning avvalgi ishga tiklanganligi, tashkilotni tugatilishi, xodim vafot etganligi, Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi deputatining, yoki Oliy Majlisi Senatida doimiy asosda ishlagan Senat a'zosining vakolatlari muddati tugaganligi yoki O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi va Senati tarqatib yuborilganligi munosabati bilan avvalgi lavozimiga (ishga) qaytganligi (MK 168-moddasi birinchi qismining 1, 2, 6, 8 va 9-bandlari);

- mehnat shartnomasini xodimning tashabbusiga ko'ra bekor qilish to'g'risidagi ariza u o'z ishini davom ettirishi mumkin emasligi (ta'lim tashkilotiga qabul qilinganligi, pensiyaga chiqqanligi, saylab qo'yiladigan lavozimga saylanganligi va boshqa hollarda) bilan bog'liq bo'lgan hollarda bekor qilinganligi (MK 160-moddasi sakkizinchi qismi);

- ishga qabul qilishga doir belgilangan qoidalarning buzilishi yoxud yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatning davom etishiga monelik qiluvchi holatlarning yuzaga kelishi xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bog'liq bo'lmasa, mehnat shartnomasi bekor qilinganda (MK 168-moddasi 4 va 5-bandlari). Ta'tilning ishlab berilmagan kunlari uchun ish haqidan ushlab qolish ya'ni bu summalarni ishberuvchiga qaytarishning asosiy maqsadi shundaki, bunday holatlarda xodim yillik ta'tilni ishlab qo'lga kiritmagan, bu ta'tillar xodimga oldindan keyinchalik ish yilini to'liq ishlab berish sharti bilan oldindan (avans) ko'rinishida berilgan. Bundan tashqari, agar xodim ushbu shartni bajarmagan bo'lsa, u ishlab topilmagan mablag'larni olgan kabi asossiz boyib ketgan va ish beruvchining moliyaviy ahvoliga zarar yetkazish sifatida ham ko'rish mumkin.

Yuqorida aytib o'tilganidek, Mehnat kodeksining 269-moddasi ikkinchi qismi 6-bandiga asosan 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 ish beruvchi xodimning yozma roziligidan qat'i nazar, ish haqidan ushlab qolishni amalga oshiriladi.

Biroq shunday vaziyat bo'lishi mumkinki, xodim oldindan avans ko'rinishida yillik mehnat ta'tilini olgan va ish yili tugaguniga qadar mehnat shartnomasini bekor qilayotganda ta'tilning ishlab berilmagan kunlari uchun ish haqidan ushlab qolishga

xodimning oylik maoshi yetmaydi va bunday vaziyatlarda ish beruvchi shubhasiz zarar ko‘radi.

Albatta ish beruvchi, mehnat shartnomasi tarafi sifatida, boshqa tarafdin qarz miqdorini undirish uchun sudga murojaat qilishi mumkinligi savol ostida qoladi. Biroq xuddi shu ishni amalga oshirishni Mehnat kodeksining 269-moddasi to‘rtinchi qismi yo‘l qo‘ymaydi, negaki ushbu moddada xodimning ish haqidan ushlab qolish va ularni undirish mumkin bo‘lgan holatlar ro‘yxati aniq keltirilgan.

Ushbu moddaning ma‘nosidan kelib chiqqan holda, shuni aytish mumkinki “ushlab qolish” atamasi ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladigan harakat bo‘lsa, “undirish” atamasi esa davlat organlari tomonidan sud qarori asosida amalga oshiradigan harakatlarini anglatadi.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 269-moddasi asosida 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 ish haqidan ushlab qolinish mumkin bo‘lsa, ta‘tilning ishlab berilmagan kunlari uchun pul summalarini undirishning imkoni yo‘q, negaki bunday holat Mehnat kodeksining 269-moddasi to‘rtinchi qismida nazarda tutilmagan.

Shunday qilib, bunday holatlarda, xodim ishdan bo‘shayotgan taqdirda, ishlab berilmagan ta‘til kunlari uchun ortiqcha to‘langan ta‘til pullari bo‘yicha qardorlik ko‘rinishidagi yo‘qotishlar xavfini keltirib chiqarish xavfi mavjud.

Shu bilan birga Mehnat kodeksining 270-moddasi birinchi qismi umumiy tartibda *“har bir to‘lov chog‘ida ish haqidan ushlab qolingan mablag‘larning umumiy summasi xodimga haqiqatda hisoblangan ish haqining ellik foizidan oshishi mumkin emas”* deb belgilan qoida faqat ish haqi uchun amal qilishi va mehnatga haq to‘lash bilan bog‘liq bo‘lmagan boshqa to‘lovlar kompensatsion va rag‘batlantiruvchi to‘lovlarga nisbatan tatbiq etilmasligi bu holatni yana ham murakkablashtiradi.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 270-moddasida nazarda tutilgan cheklovlar mehnat shartnomasi bekor qilinganda ta‘tilning ishlab berilmagan kunlari uchun ish haqidan ushlab qolishda qo‘llanilmasligi lozim. Mehnat kodeksining 269-moddasi ikkinchi qismi 6-bandidan kelib chiqqadigan bo‘lsak, ish beruvchi ish haqidan ushlab qolishda aniq foiz chegarasi bilan cheklanmasdan barcha ishlab berilmagan kunlar uchun qarzni ushlab imkoniyatini aniq belgilab beradi, bunday holatlarda Mehnat kodeksining 270-moddasidagi qoida qo‘llanilmasligi maqsadga muvofiq.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. Rasmiy nashr. - Toshkent: “O‘zbekiston” nashriyoti, 2023. - 128 b.
2. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. -T.: “Yuridik adabiyotlar Publish”, 2023. -B.816.

3. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. -T.: “Adolat”, 2021. -B.296.
4. O‘zbekiston Respublikasining Soliq kodeksi. Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 31.12.2019 y., 02/19/SK/4256-son.
5. Postateyniy kommentariy Trudovogo kodeksa Respubliki Belarus. -Minsk: Registr, 2020. -S.1360.
6. Dostonbek, R. (2024). COVERAGE OF COSTS RELATED TO TRAINING UNDER THE TRAINING CONTRACT. Web of Humanities: Journal of Social Science and Humanitarian Research, 2(12), 90-95.
7. Rustam o‘g, R. Z. D. (2024). ISHLAB CHIQRISH TA’LIMI SHARTNOMASINING BELGILARI VA TASHKILY SHAKLLARI. ITALY" ACTUAL PROBLEMS OF SCIENCE AND EDUCATION IN THE FACE OF MODERN CHALLENGES" ., 17(1).
8. oglu Roziyev, D. R. Ishlab chiqarish ta’limi shartnomasini raqamlashtirishning ahamiyati