**Интизомий жазоларни қўллашга оид энг кўп бериладиган саволларга жавоблар...**

***Тошкент давлат юридик университети***

***Меҳнат ҳуқуқи кафедраси катта ўқитувчиси***

***Каримжонов Муҳаммадамин***

Меҳнат интизоми нормал иш учун зарур ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий-техник шарт-шароитларни яратиш, ҳалол меҳнати учун рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллари, меҳнат (лавозим) мажбуриятларини бузган ходимларга нисбатан жазо чораларини қўллаш орқали таъминланади.

Интизомий жазоларни қўллаш юзасидан энг кўп бериладиган саволларга жавоб берамиз.

**1. Интизомий жазолар кетма-кетликда қўлланилиши шартми?**

Ҳақиқатдан кўпчиликда интизомий жазолар кетма-кет қўлланилиши шарт деган нотўғри қараш бор. Яъни биринчи марта интизомий қилмиш содир қилган шахсга ҳайфсан, сўнг жарима ва ниҳоят меҳнат шартномасини бекор қилиш.

Интизомий жазоларни кетма-кет қўллаш шарт эмас. Интизомий жазо чорасини қўллашда содир этилган қилмишнинг оғир-енгиллиги, унинг содир этилиши ҳолатлари, ходимнинг аввалги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олиниб, исталган турдаги интизомий жазодан бирини қўллаш мумкин.

**2. Ходимга иш ҳақининг 1 % миқдорида жарима қўлласа бўладими, жарима ходимнинг ҳар ойдаги ойлигидан ушлаб қолинадими?**

Жарима ходимнинг асосий (базавий) иш ҳақидан эмас, балки ўртача ойлик иш ҳақидан ушланади.

МК 312-моддасига кўра, ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг 30 фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда, ички меҳнат тартиби қоидаларида эса ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг 50 фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин.

Эътибор беринг, моддада 30 ёки 50 фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда дейилмоқда. Демак, ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг 1 фоиз миқдорида ҳам жарима қўллаш мумкин.

Жарима фақат бир марта ушлаб қолинади, лекин жарима жазоси агар муддатидан олдин олиб ташланмаса унинг таъсири қўлланилган кундан эътиборан 1 йил давомида амал қилади. Мана шу 1 йил давомида ходимга рағбатлантириш чоралари, шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлаш тизимига кирмайдиган ва меҳнат натижаларига асосланмаган мукофотлар тўланмайди.

Ходимнинг иш ҳақидан жаримани ушлаб қолиш иш берувчи томонидан МК 269 ва 270-моддалари талабларига риоя этган ҳолда амалга оширилади.

**3. Интизомий жазо қўлланилишидан аввал хизмат текшируви ўтказиш, тушунтириш хати ва тилхат олиш шартми?**

Ҳар қандай ҳолатда иш берувчи интизомий жазо қўлланилишидан аввал хизмат текшируви ўтказишга мажбур эмас. МК 303-моддасига кўра, хизмат текшируви ўтказиш иш берувчининг ҳуқуқи ҳисобланади.

МК 344-моддасига кўра, муайян ходимлар томонидан етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш тўғрисида қарор қабул қилишдан олдин иш берувчи етказилган зарарнинг миқдорини ва унинг келиб чиқиш сабабларини аниқлаш учун ушбу Кодекснинг 302 — 311-моддаларида назарда тутилган тартибда **хизмат текшируви ўтказиши шарт.**

Иш берувчи ходимдан интизомий жазо чораси қўлланилгунига қадар шу жумладан, агар интизомий қилмиш хизмат текшируви натижаларига кўра аниқланган бўлса **ёзма тушунтиришни талаб қилиши шарт.**

Ходимнинг ёзма тушунтириш тақдим этишни рад этганлиги интизомий жазо чораси қўлланилиши учун монелик қилмайди ва ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади.

Ходимга интизомий жазо чорасини қўллаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

Эски таҳрирдаги Меҳнат кодексида интизомий жазо берилгани тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) ёки қарор ходимга маълум қилиниб, тилхат олинар эди. **Амалдаги меҳнат қонунчилиги бўйича тилхат олиш шарт эмас.**

Иш берувчининг ходимга нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш тўғрисидаги буйруғи қабул қилинган кундан эътиборан 3 иш куни ичида, ходим ишда бўлмаган вақт ҳисобга олинмасдан, унга жазонинг сабаблари кўрсатилган ҳолда имзо қўйдириб эълон қилинади.

***Ўзига нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш ҳақидаги буйруқ билан таништирилмаган ходим интизомий жазоси бўлмаган деб ҳисобланади.***

Ходимнинг ўзига нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш тўғрисидаги буйруқ билан танишишни рад этиши ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади. Бундай ҳолда ходим буйруқ билан таништирилган деб ҳисобланади.

**4. Интизомий жазони олиб ташлаш учун 6 ой ўтиши керакми?**

Иш берувчи интизомий жазони ўз ташаббусига кўра, ходимнинг бевосита раҳбарининг, касаба уюшмаси қўмитасининг илтимосномасига, шунингдек ходимнинг илтимосига кўра, бир йил ўтгунига қадар муддатидан олдин олиб ташлаш **ҳуқуқига эга.** Интизомий жазони муддатидан олдин олиб ташлаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади (МК 315-моддаси).

Демак, интизомий жазони олиб ташлаш учун маълум бир муддат, масалан 3 ёки 6 ой белгиланмаган. Агар иш берувчи истаса **жазони исталган вақтда олиб ташлаши мумкин.** Бунинг учун ходим қайдайдир ютуқ ёки натижаларга эришиши шарт эмас.

**5. Интизомий жазо устидан қанча муддатда шикоят қилиш мумкин?**

Интизомий жазо устидан судга шикоят қилиш учун қуйидаги муддатлар белгиланган:

Ҳайфсан ва жарима устидан ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб **6 ой;**

Меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 4 ва 5-бандлари) юзасидан эса ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги иш берувчи буйруғининг кўчирма нусхаси топширилган кундан эътиборан **3 ой.**

**6. Иш берувчи ходимга интизомий қилмиш учун бу ҳолат аниқлангандан кейин 2 ой ўтгач ҳайфсан эълон қилди. Шу тўғрими?**

Нотўғри. Интизомий жазо интизомий қилмиш аниқланганидан кейин дарҳол, бироқ аниқланган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай қўлланилади, ***бунда ходим вақтинча ишга лаёқатсиз бўлган ёки таътилда бўлган давр ҳисобга олинмайди*** (МК 314-модда).

**7. Ходимнинг ишга маст ҳолатда келганлиги орадан 6 ой ўтгач аниқланди. Бу ҳолатда ушбу ходимга интизомий жазо қўлласак бўладими?**

Йўқ. Интизомий жазо интизомий қилмиш содир этилган кундан эътиборан ***6 ойдан кечиктирмай***, тафтиш ёки молия-хўжалик фаолиятини текшириш ёхуд аудиторлик текшируви натижаларига кўра эса, у содир этилган кундан эътиборан ***2 йилдан кечиктирмай қўлланилиши мумкин***. Ушбу муддатларга жиноят ишини юритиш вақти киритилмайди (МК 314-модда).

**8. Ходимга ҳам интизомий жазо қўллаб, ҳам мукофотдан маҳрум қилса бўладими?**

Ҳа. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатдан ўтган “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларидан қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартиби намунавий қоидалари”нинг 3.10-бандига кўра: ходимларга меҳнат интизомини бузганлик учун интизомий жавобгарликдан ташқари, локал ҳужжатлар билан бошқа таъсир кўрсатиш чоралари қўлланилиши мумкин (мукофотдан, йиллик иш якунига кўра бериладиган қўшимча рағбатлантириш тўловларидан тўлиқ ёки қисман маҳрум қилиш).

Шунингдек, Олий Суд Пленумининг 20.11.2023 йилдаги 26-сон қарорининг 33-бандига асосан судлар ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкинлигини ҳисобга олишлари зарур. Ходимга нисбатан интизомий жазо чорасининг қўлланиши унинг шу хатти-ҳаракати сабабли иш берувчига етказилган моддий зарарни қоплаш ҳамда айбдорга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган ***интизомий жазо ҳисобланмайдиган таъсир чораларини*** (тўловни амалга ошириш иш берувчининг ҳуқуқи ҳисобланувчи рағбатлантирувчи ва компенсация тўловларидан маҳрум этиш ёки миқдорини камайтириш ва бошқа) қўллаш имкониятини истисно қилмайди.

Мукофотдан маҳрум қилиш – интизомий жазо тури эмас, балки ходимга ҳуқуқий таъсир кўрсатиш чорасидир.

Демак, агар меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган бўлса, ходимга ҳам интизомий жазо қўллаб, ҳам интизомий жазо ҳисобланмайдиган таъсир чораларини қўллаш мумкин.

**9. Маъмурий жавобгарликка тортилган ходимга интизомий жазо қўлласа бўладими?**

Ҳа. Агар содир этилган ҳуқуқбузарлик ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан бевосита боғлиқ бўлса ҳамда ходим маъмурий жавобгарликка тортилса, иш берувчи ходимга интизомий жазо қўллашга ҳақли.

МК 313-моддаси 3-қисмидаги ҳар бир интизомий қилмиш учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши ҳақидаги талабчи? Эътибор беринг, гап фақат битта интизомий жазо хусусида кетмоқда. Яъни ходимга масалан, ҳам ҳайфсан, ҳам жарима қўллай олмайсиз.

Маъмурий жазо эса маъмурий ҳуқуқбузарлик содир этган шахсни жавобгарликка тортиш чорасидир. Масалан, шифокор ҳаёти ёки соғлиғи учун хавфли ҳолатда бўлган шахсга шошилинч ва (ёки) кечиктириб бўлмайдиган тиббий ёрдам кўрсатишни асоссиз равишда рад этганлиги учун маъмурий жавобгарликка тортилди (МЖТК 59-1 моддаси). Бу ҳолатда шифокорга Меҳнат кодексининг 312-моддасидаги интизомий жазолардан бирини қўллаш мумкин.

Эътибор беринг, агар ташкилотнинг ички меҳнат тартиб қоидаларда тиббий ёрдам кўрсатишни асоссиз равишда рад этиш меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш сифатида кўрсатилган бўлса, шифокор билан меҳнат шартномасини МК 161-модда 2-қисмининг 5-банди билан ҳам бекор қилиш мумкин.

**10. Ходим ишга кечикканлиги учун огоҳлантирилди ва ходимдан тушунтириш хати олиниб, танбеҳ берилди. Ишга кечикиш ҳолати яна такрорланганидан кейин ходим меҳнат интизомини мунтазам бузганлиги учун ишдан бўшатилиши мумкинми?**

Интизомий жавобгарликнинг турлари умумий ва махсус интизоми жавобгарликдан иборатдир (МК 300-модда).

Умумий интизомий жавобгарлик МК ва ички меҳнат тартиби қоидалари билан тартибга солинадиган жавобгарлик бўлиб, у ходимга нисбатан ушбу Кодекснинг 312-моддасида назарда тутилган интизомий жазо чораларидан бирини қўллашдан иборат ва барча ходимларга нисбатан татбиқ этилади, бундан ўзи учун махсус интизомий жавобгарлик белгиланган шахслар мустасно.

Махсус интизомий жавобгарлик ходимларнинг фақат алоҳида тоифалари учун қонунда, шунингдек интизом тўғрисидаги уставлар ва низомларда назарда тутилган ҳамда ходимга нисбатан тегишли қонунда, интизом ҳақидаги уставда ва низомда назарда тутилган интизомий чораларни қўллашдан иборат жавобгарликдир.

Масалан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 20 январдаги ПҚ-10-сон қарорига 1-илова “Ички ишлар органлари ходимларининг касбий маданият ва хизмат интизоми кодекси”да танбеҳ, қаттик ҳайфсан каби интизомий жазо чоралари назарда тутилган.

Умумий интизомий жавобгарликда эса танбеҳ, огоҳлантириш кабилар интизомий жазо ҳам, ҳуқуқий таъсир чораси ҳам ҳисобланмайди. Бу ҳолатда ходим меҳнат интизомини мунтазам бузганлиги учун ишдан бўшатилиши мумкин эмас.

**11. Интизомий жазоси бор ходимга байрам муносабати билан мукофот пули берса бўладими?**

МКнинг 299-моддаси 5-қисмига кўра, интизомий жазонинг амал қилиш муддати ичида ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари, шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлаш тизимига кирмайдиган ва меҳнат натижаларига асосланмаган мукофотлар ҳам (байрамлар, шу жумладан касб байрамлари, юбилейлар муносабати билан ва ҳоказолар) қўлланилмайди.

Диққат! Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимига кирмайдиган ва меҳнат натижаларига асосланмаган мукофотлар ҳамда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган мукофотларни чалкаштирмаслик лозим!

МКнинг 252-моддасига кўра, меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган мукофот ходимни олдиндан белгиланган кўрсаткичлар ва шартларга эришишга ундаш мақсадида иш ҳақининг таркибига киритилган ҳамда ходимга асосий маошидан (тариф ставкасидан) ташқари тўланадиган пул мукофотидир.

Яъни агар ташкилотнинг мукофотлаш ҳақидаги тегишли низомларида алоҳида қоида белгиланмаган бўлса, интизомий жавобгарликка тортилган ходимларга меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган мукофотлар, устамалар тўланади.

**12. Меҳнат шартномаси ходим айбли хатти-ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан бекор қилинган ҳолларда (МК 161-модда 2-қисмининг 4 ва 5-бандлари) ҳам касаба уюшмаси қўмитаси розилиги олиниши шартми?**

Ҳа. Агар жамоа келишувида ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, меҳнат шартномасини бундай розиликсиз бекор қилишга йўл қўйилмайди, касаба уюшмаси қўмитасининг розилиги талаб этилмайдиган ҳолатлар бундан мустасно (МК 164-моддаси).

Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Ижроия қўмитасининг 2023 йил 23 майдаги 9-5-сонли Қарорига илова “Касаба уюшмаси қўмитаси, органида мехнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги такдимномасини кўриб чиқиш Тартиби”га кўра, масаласи кўрилаётган ходим тегишли касаба уюшмаси органи мажлисида иштирок этиш ҳуқуқига эга. Касаба уюшмаси органи ходимнинг мажлисда иштирок этиши учун мажлис ўтказиладиган сана ва жой ҳақида олдиндан ёзма шаклда ёки почта оркали хабардор килиши шарт, масаласи кўрилаётган ходимнинг имконияти бўлса мажлисда масофадан туриб видеоконфереция алоқа тартибида иштирок этиши мумкин.

**13. Бизга прокуратурадан тақдимнома келди ва унда ҳужжатни расмийлаштиришда хатога йўл қўйган ходимга нисбатан интизомий жазо** **қўллаш сўралган. Бу ҳолатда иш берувчи интизомий жазо қўллашга мажбурми?**

МКнинг 313-моддаси 1-қисмига кўра, интизомий жазо чоралари ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади (МК Кодекс 127-моддасининг иккинчи ва учинчи қисмлари). Ходимга нисбатан МКнинг 312-моддасида назарда тутилган интизомий жазо чораларидан бирини танлаш, **ушбу чораларни қўллаш ёки қўлламаслик масаласи иш берувчининг ҳуқуқидир, мажбурияти эмас.**

Демак, прокуратура органининг тақдимномасида иш берувчидан ходимга нисбатан интизомий жазо қўллашни талаб қилиш эмас, уни қўллаш масаласини кўриб чиқишни сўраш ёки тавсия қилиш тўғри бўлади.

**14. Интизомий жазоларни қўллашда қандай истиснолар бор?**

**1.** Ходимларнинг вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимларга нисбатан **интизомий жазо чораларини қўллашга, улар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга**, шунингдек ходимларнинг вакиллик органлари таркибига сайланган ходимлар билан меҳнатга оид муносабатларни уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколатлари тугаганидан кейин икки йил ичида иш берувчининг ташаббуси билан мазкур шахслар ўз фаолиятини амалга оширган вакиллик органининг олдиндан розилигини олмасдан бекор қилишга йўл қўйилмайди (МК 44-моддаси, “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонун 15, 17-моддалари ).

**2.** Жамоавий музокараларда иштирок этадиган ходимларнинг вакиллари билан меҳнат шартномасини **иш берувчининг ташаббуси билан ушбу музокаралар олиб борилаётган даврда бекор қилишга**, шунингдек уларга нисбатан интизомий жазо қўллашга ёки уларни бошқа ишга ўтказишга уларнинг вакиллик қилишига ваколат берган органнинг олдиндан розилигини олмасдан йўл қўйилмайди (МК 64-моддаси).

**3.** Ҳомиладор аёллар билан тузилган **меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга йўл қўйилмайди**, бундан ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) тугатилган ёки якка тартибдаги тадбиркорнинг иш фаолияти тугатилган ҳоллар мустасно (МК 408-моддаси). Демак, ҳомиладор аёл ўз меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузса ёки бир марта қўпол равишда бузса, ҳомиладор аёл билан меҳнат шартномасини 161-моддаси 2-қисмининг 4 ва 5-бандлари билан бекор қилиш мумкин эмас.

Ҳомиладор аёлга МК 312-моддасидаги бошқа интизомий жазоларни эса қўллаш мумкин. Масалан, ҳайфсан, ўртача ойлик иш ҳақининг 30 фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима. Aгар ташкилот ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг 50 фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима солиниши ҳоллари назарда тутилган бўлса, ўртача ойлик иш ҳақининг 50 фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима ҳам солиш мумкин.

Диққат, МК 409-моддаси бўйича уч ёшгача боласи бор аёл ёхуд уч ёшгача бўлган болани ёлғиз тарбиялаётган ота (васий) билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга фақат ушбу Кодекс 161-моддаси 2-қисмининг 1, 4 ва 5-бандларида назарда тутилган асослар бўйича йўл қўйилади. Яъни уч ёшгача боласи бор аёл ёхуд уч ёшгача бўлган болани ёлғиз тарбиялаётган ота (васий) ўз меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузса ёки бир марта қўпол равишда бузса, меҳнат шартномасини 161-моддаси 2-қисмининг 4 ва 5-бандлари билан бекор қилиш мумкин. Эски таҳрирдаги Меҳнат кодексида эса бу мумкин эмас эди.

**4.** Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий тартибига риоя этишдан ташқари, маҳаллий меҳнат органининг розилиги билан йўл қўйилади ( МК 421-моддаси). Яъни 18 ёшгача бўлган ходим ўз меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузса ёки бир марта қўпол равишда бузса, меҳнат шартномаси 161-моддаси 2-қисмининг 4 ва 5-бандлари билан бекор қилинадиган бўлса, маҳаллий меҳнат органининг розилигини ҳам олиш шарт.

**5.** Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг аъзолари бўлган ходимларга нисбатан улар ўз ваколатларини амалга ошираётган даврда тариф ставкасини (маошни) пасайтиришга ва иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди, бундан ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандида назарда тутилган ҳоллар мустасно (МК 557-моддаси).

**6.** Ходимларнинг, улар бирлашмаларининг жамоавий меҳнат низосини ҳал этишда (тартибга солишда) иштирок этаётган вакиллари жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) даврида интизомий жазога тортилиши, бошқа ишга ўтказилиши мумкин эмас, улар билан тузилган меҳнат шартномаси уларнинг вакиллигига ваколат берган органнинг олдиндан розилигини олмай туриб, иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиниши мумкин эмас (МК 578-моддаси).

**7.** МК 162-моддасига кўра, ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишлари рўйхати:

ички меҳнат тартиби қоидалари;

ушбу Кодексда назарда тутилган ҳолларда ***ташкилот мулкдори ва раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси***, *шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасидаги меҳнат шартномаси;*

ўзига нисбатан интизом тўғрисидаги уставлар ва низомларнинг амал қилиши татбиқ этиладиган айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланиладиган интизом тўғрисидаги уставлар ҳамда низомлар билан белгиланади.

Қуйидаги ҳолатларда ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишлари рўйхати меҳнат шартномасида назарда тутилиши мумкин:

иш берувчи бўлган микрофирма ходими билан тузилган меҳнат шартномасида (МК 506-моддаси);

ходим билан якка тартибдаги тадбиркор ўртасида тузилган меҳнат шартномасида (МК 511-моддаси);

уй ишчиси билан тузилган меҳнат шартномасида (МК 518-моддаси).

**15. Таътилдаги ходимга интизомий жазо қўлласа бўладими?**

Таътилдаги ходимга меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 161-моддаси иккинчи қисмининг 4 ва 5-бандлари) тарзидаги интизомий жазо чорасини қўллаб бўлмайди. Чунки, МК 163-моддасига кўра, ходим меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган таътилларда бўлган даврларда меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тақиқланади.

Таътилдаги ходимга ҳайфсан, жарима тарзидаги интизомий жазо чорасини қўллаш бўйича қонунчиликда тўғридан тўғри тақиқ йўқ. Лекин жазо қўллашда МК МК 313-моддасидаги қоидаларига риоя қилиш шарт. Ходимдан тушунтириш хати олиш ва яна бошқа ҳаракатлар. 314-моддасига кўра, ходим вақтинча ишга лаёқатсиз бўлган ёки таътилда бўлган даврда интизомий жазони қўллаш муддати ўтмай туради. Шунинг учун, ходим таътилдан қайтгач ҳайфсан, жарима тарзидаги интизомий жазо чорасини қўллашни тавсия қиламиз.