

## COVID-19: Ўзбекистондаги меҳнат масалалар бўйича эслатма

**CENTIL.LAW**

COVID-19 коронавирус пандемияси туфайли меҳнат шартномаси бўйича ходимларингиз билан бўлган муносабатларга меҳнат вазифалари ва мажбуриятларни бажариш нуқтаи назаридан таъсир қилиши мумкин.

CENTIL юридик фирмаси ҳамда Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги биргаликда меҳнат муносабатлари субъектлари учун объектив равишда юзага келган ноаниқлик шароитида уларни ҳимоя қилиш мақсадида мазкур эслатмани ишлаб чиқдилар.



### 1. Иш берувчи карантин ва масофадан ишлаш пайтида иш ҳақи ва нафақа тўлаши керакми?

Ҳа, керак. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 285-моддасига биноан, карантин даврида иш берувчи вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини тўлаши керак. Масофадан ишлашда эса, (агар иш ҳажми олдингидек қолса) тўлиқ иш ҳақини тўлаши лозим. Агар иш ҳажми камайса, у ҳолда ходим масофадан ишлашга ўтказилишидан олдин белгиланган тариф ставкасидан келиб чиқиб, ходимнинг иш ҳақи соатбай иш ҳақи миқдорига мувофиқ тўланади.

Ходимлар учун карантин туфайли вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси ходимнинг давлат ижтимоий суғурта бадалларини тўлаш муддатига (умумий иш стажига), қарамоғидаги болалар сонига ва бошқа ҳолатларга қараб иш ҳақининг 60-100 фоизи миқдоридан тўланади. Вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақаларнинг энг кам миқдори қонунда белгиланган энг кам иш ҳақининг 35,2 фоизидан кам бўлмаслиги керак ва нафақа ҳисобланадиган иш ҳақидан ортиб кетмаслиги лозим.

Шу ўринда, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сон "Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида"ги Фармонининг 16-бандига биноан, коронавирус инфекцияси билан зарарланиши ёки зарарланган деб гумон қилиниши муносабати билан карантинга жойлаштирилган ота-оналар (улар ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар), шунингдек, уларнинг 14 ёшгача бўлган боласини парвариш қилаётган шахсларга ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдоридан вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тўланади.

### 2. Агар ходим карантин пайтида ишга боришда давом этаётган бўлса, у оширилган ойлик маошга олиши мумкинми?

Ҳаммаси иш соҳасига боғлиқ. Тиббиёт, санитария-эпидемиологик ва бошқа ходимлар коронавирус инфекцияси тарқалишига қарши курашиш тадбирларига жалб қилинадиган даврда уларнинг ойлик лавозим маошига 6 фоиз миқдоридан ҳар кунлик қўшимча тўловлар жорий этилган.

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 26 мартдаги ПК-4652-сонли "Коронавирус инфекцияси тарқалишига қарши курашишга жалб қилинган тиббиёт ва санитария-эпидемиология хизмати ходимларини қўллаб-қувватлашга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида"ги қарорига биноан, коронавирус инфекциясидан зарарланган беморлар билан мулоқотга киришадиган, зарарланган беморлар жойлаштирилган объектларда ҳамда коронавирус инфекциясини аниқлаш лабораторияларида фаолият олиб бораётган тиббиёт, санитария-эпидемиология хизмати ва бошқа ходимларга ҳар 14 кунлик фаолият даври (шу жумладан, март ойи) учун куйидаги миқдорларда (солиқлардан ташқари) махсус қўшимча рағбатлантириш тўлови (махсус тўлов) белгиланган: врач ходимларга, врач-лаборантларга – 25 миллион сўм; ўрта тиббиёт ходимларига,

хамшира-лаборантларга – 15 миллион сўм; кичик тиббиёт ходимларига – 10 миллион сўм; бошқа ходимларга – 5 миллион сўм (рўйхат Инқирозга қарши курашиш комиссияси томонидан тасдиқланади).

Шунингдек, коронавирус инфекциясини юқтирган тиббиёт, санитария-эпидемиология хизмати ва бошқа ходимларнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги учун – 100 миллион сўм ёки уларнинг оғир аҳволга тушиши ва соғлиғи тикланмаганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган – 250 миллион сўм миқдоридаги қўшимча тўловлар жорий этилди.

Шу билан бирга, ушбу тўловлар қонун ҳужжатлари, шунингдек, жамоа шартномалари ва бошқа локал ҳужжатлар ҳамда меҳнат шартномасига мувофиқ ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки бошқа оқибатлар юзага келиши муносабати билан тўланадиган тўловларни сақлаб қолган ҳолда қўшимча равишда амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 153-моддасининг иккинчи қисмига биноан, меҳнат ҳақи шакли ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамоа шартномаларида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади.

### **3. Ходимнинг розилигисиз иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкинми?**

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 150-моддасининг биринчи қисмига биноан, ходимнинг аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у ўн икки ойлик давр мобайнида жами уч ойдан ортиқ бўлмаслиги керак. Шу боис, ходимнинг розилиги мажбурий талаб бўлиб, ходимнинг розилигисиз иш берувчи унга бундай таътил бериши мумкин эмас. Шунингдек, республика махсус комиссиясининг қарори билан 2020 йил 23 мартдан бошлаб Тошкент шаҳридаги барча ташкилотлар, мулкчилик шаклидан қатъи назар ва уларнинг фаолиятига зарар етказмаган ҳолда, қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ходимларга таътил берилишини таъминлаш чораларини кўришлари кераклиги белгиланган.

### **4. Иш берувчи карантин пайтида ходимларга тўлиқсиз иш вақти белгилаши мумкинми?**

Ҳа, мумкин, лекин фақат ходимнинг розилиги билан. Карантин тадбирлари даврида иш берувчилар ходимларни, айниқса ҳомиладор аёлларни, кексаларни, ногиронларни ва сурункали касалликларга чалинган шахсларни ўз розилиги билан ишнинг масофавий усулига, мослашувчан иш графигига ёки уйда ишлашга ўтказишлари мумкин. Шунингдек, иш берувчи ходимнинг ушбу режимда ишлаши керак бўлган даврни белгилаши керак. Тўлиқсиз иш вақти йиллик таътилни давомийлиги, иш стажи ва бошқа меҳнат ҳуқуқлари бўйича чекловларни келтириб чиқармайди ва ишлаган вақтига ёки иш натижасига қараб тўланади.

### **5. Иш берувчи масофавий иш тартибига ўтганлар учун иш ҳақини камайтириши мумкинми?**

Йўқ, агар ходимнинг иш ҳажми ўзгармаса иш ҳақи камайтирилмайди. Иш ҳақи иш жойига боғлиқ эмас, аслида у амалда ишлаган вақт ёки бажарилган иш учун тўланади.

### **6. Масофадан ишлай олмайдиган ходимлар билан нима бўлади?**

Юзага келган вазиятни инобатга олган ҳолда иш берувчи иш тўхтаб қолганлиги муносабати билан ходимни меҳнат таътилига ёки вақтинча бошқа ишга ўтказиш лозим. Иш берувчи фақат ходимнинг розилиги билан унга иш ҳақи сақланмайдиган таътил бериши мумкин.

Шу билан бирга, ходим соғлиғига тўғри келмайдиган ишга ўтказилиши мумкин эмас. Вақтинчалик бошқа ишга ўтказилган даврда ходимга бажарилган ишлар учун иш ҳақи тўланади, лекин унинг миқдори аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

Бошқа ишга ўтказиш муддати, аниқ иш ҳақи, шунингдек ишлаб чиқариш зарурати ҳолатлари жамоа шартномасида белгиланади, агар у тузилмаган бўлса - улар иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишилган ҳолда белгиланади.

#### **7. Иш берувчи карантин пайтида ходимни ишдан бўшатиши мумкинми?**

Катта эҳтимол билан бўшата олмайди. Агар меҳнат шартномаси чекланмаган муддатга тузилган бўлса, иш берувчи ходимнинг розилигисиз у билан меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин эмас. Меҳнат шартномаси исталган вақтда фақат томонларнинг келишувига биноан бекор қилиниши мумкин.

Аммо, агар меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилган бўлса (яъни муддатли меҳнат шартномаси) ва шу муддат карантин даврига тўғри келса, бу ҳолатда иш берувчи карантин даврида меҳнат муносабатларини бекор қилишга ҳақлидир.

Таъкидлаш жоизки, ходимнинг вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даврида, ходим таътилда бўлганда ва ходим коронавирус инфекциясини юқтирган ёки карантинда бўлган боланинг, шунингдек 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (улар ўрнини босувчи шахс, васий, ҳомий) билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади.

#### **8. Ходимнинг жисмоний иштирокисиз масофадан туриб ишга қабул қилиш мумкинми?**

Ҳа, мумкин. Меҳнат қончилигида масофавий ишга ёллашга доир алоҳида талаблар ва чекловлар кўзда тутилмаган. Шу билан бирга, ходим ишга қабул қилиш учун зарур бўлган ҳужжатларни тақдим этиши керак.

#### **9. Мен касбим бўйича шифокорман, лекин ҳозир ишламайман. Давлат мени ишлашга чақириши мумкинми?**

Йўқ, мумкин эмас. Муайян иш берувчи билан меҳнат муносабатлари бўлмаганлиги сабабли бунинг имкони йўқ. Мажбурий меҳнат, яъни бирон бир жазо (шу жумладан, меҳнат интизомини сақлаш мақсадида) қўллаш билан таҳдид қилиш орқали ишларни бажаришга мажбурлаш тақиқланади. Шифокорлар ҳарбий хизматга мажбур фуқаро сифатида фақат муайян ҳолатларда, масалан, мамлакатда ҳарбий ҳолат эълон қилиниши тўғрисида, ишга чақирилиши мумкин.

#### **10. Карантин эълон қилингани учун сафарга юборилган ходимлар учун бирон бир кафолатлар борми?**

Ҳа, бор. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 165- ва 167-моддаларига кўра, ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида иш берувчи уни иш жойини (лавозимини) сақлаган ҳолда ишдан озод қилиши шарт. Ана шу вазифаларни бажариш вақтида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади. Кафолатланган тўловларни бериш тартиби жамоа шартномаси томонидан белгиланади, лекин бу миқдор ходимнинг ўртача иш ҳақидан паст бўлиши мумкин эмас.

Давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётганда ходимларнинг ўртача даромадларини сақлаш, шунингдек жамият манфаатлари йўлида ҳаракатларни бажариш билан боғлиқ харажатлар, жумладан бюджетдан таъминланадиган муассаса ва ташкилотларда бюджетдан [қопланади](#).

#### **11. Агар ходим ўзининг ҳақ тўланадиган меҳнат таътилидан фойдаланиб бўлган бўлса ёки тасдиқланган таътиллар жадвалидан ташқари уни олишни истамасачи?**

Бу ҳолда, иш берувчи, ходимнинг розилиги билан, уни вақтинчалик масофавий иш тартибига, мослашувчан иш вақти ёки уйда ишлаш тартибига ўтказиши ёки иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши мумкин.

Иш берувчи иш вақти ўзгариши муносабати билан қўшимча шартнома тузиши лозим. Бундан ташқари, иш берувчи, ходимнинг аризаси олинган куни янги режимнинг бошланиш ва тугаш саналарини кўрсатиб, иш режимини ўзгартириш тўғрисида буйруқ чиқариши керак.

**12. Ходим хорижий таътилдан қайтиб, уйда ўзини изоляция қилишда/ карантинда қолди. У масофадан туриб ишлашдан ҳам бош тортяпти. Иш берувчи уни ишдан бўшатиши мумкинми?**

Йўқ, ишдан бўшата олмайди. Чунки карантин тартибининг бузилиши оғир оқибатларга олиб келган тақдирда ходим ҳам, иш берувчи ҳам Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 257<sup>1</sup>-моддаси "Санитария қонунчилигини ёки эпидемияга қарши кураш қоидаларини бузиш"га асосан жавобгарликка тортилиши мумкин.

Ходимни мажбурий ишлашга жалб қилиш ҳам мумкин эмас. Бу ҳолда, иш берувчи ўзини изоляция қилиш билан боғлиқ вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик тўғрисида варақасини расмийлаштириши лозим. Карантин вақтидаги вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик варақаси одатдагиси билан бир хил.

**13. Мактаблар ва болалар боғчалари карантин учун ёпилди ва болаларга уйда қарайдиган ҳеч ким йўқ. Ходим ишга бормаслиги мумкинми?**

Ҳа, мумкин. Низомга асосан карантин даврида болалар боғчалари ва мактаблар фаолиятини тўхтатиб туриш даврида мактабларнинг 1-4-синф ўқувчилари ва боғча тарбияланувчиларининг ота-оналарига (уларнинг ўрнини босувчи шахсларга, васийларига) меҳнат таътили берилади.

Шу билан бирга, таътил, таътил жадвалидан қатъи назар, ходимнинг илтимосига биноан берилади (биринчи йил учун 6 ой давомида ишлаш шарт эмас). Бундай ҳолда, ходим яшаш жойидаги поликлиникага бориб, карантин даврида болани парвариш қилиш учун вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик варақасини (касаллик варақасини) очиши керак. Ушбу вақтинчалик ишга лаёқатсизлик варақасига мувофиқ, ходим 14 кун давомида иш ҳақи тўланган ҳолда бола тарбияси учун таътилга чиқишга ҳақли.

Низомга асосан агар ходим карантин даврида мактабгача таълим ташкилотлари ва умумтаълим муассасаларнинг фаолияти тўхтатилишидан олдин меҳнат таътилини олган бўлса ёки карантин даврида меҳнат таътилини олишни хоҳламаса иш берувчи ходимнинг хоҳишига кўра, қуйидагиларни амалга ошириши мумкин:

- ходимни масофавий иш усули, мослашувчан иш графиги ёки уйда ишлашга вақтинча ўтказиши;
- ходимга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши.

Таълим муассасаларида карантиннинг давом этиши сабабли таътил тугаган куни ишга боришнинг иложи бўлмаса, ходим иш берувчига қуйидаги аризани юборади:

- иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил олиш тўғрисида - таътилнинг санаса ва бошланиши кўрсатилган ҳолда;
- масофавий иш усули, мосланувчан иш графиги ёки уйда ишлашга вақтинча ўтказиши тўғрисида.

**14. Фуқаролик - ҳуқуқий шартнома нима (ФҲШ)?**

Ушбу шартномага кўра, томонларнинг барча мажбуриятлари ижрочи буюртмачига муайян хизматни тақдим этиши ёки фуқаролик қонунчилигига мувофиқ муайян ишларни бажариши учун йўналтирилади. Бундай ҳолда буюртмачига ижрочи олдида Меҳнат кодексига назарда тутилган ҳеч қандай мажбурият юклатилмайди, хусусан, касаллик ва таътиллар учун ҳақ тўламайди, меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда муаммоларни ҳал қилмайди ва бошқалар. ФҲШ тузишда ишга қабул қилиш ҳақида ариза, буйруқни рўйхатдан ўтказиш ёки меҳнат дафтарчасига ёзув киритилиши талаб қилинмайди.

Шартнома қуйидаги шартларни ўз ичига олиши керак:

- ижрочига қўйиладиган аниқ талаблар;
- кўрсатилган хизматлар учун буюртмачи ижрочига тўлаши лозим бўлган пул миқдори;

- бажарилган ишларни қабул қилиш ва бериш шартлари;
- томонларнинг шартнома мажбуриятларини бажариш муддатлари;
- шартномани муддатидан олдин бекор қилиш шартлари ва оқибатлари.

Шуни таъкидлаш лозимки, ФХШни имзолашда меҳнат шартномаси белгиларининг йўқлигини назорат қилиш керак. Чунки юқорида кўрсатилган ўзига хос хусусиятларига эга бўлган хизмат кўрсатиш шартномасини меҳнат шартномаси сифатида тан олиш эҳтимоли мавжуд.



Карантин шароитида меҳнат муносабатларини тартибга солишга таъсир этувчи меъёрий ҳужжатлар рўйхати:

- Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020-йил 19-мартдаги 5969-сон "Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чоратadbирлар тўғрисида" ги [Фармони](#).
- Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2020-йил 23-мартдаги 176-сонли "Коронавирус инфекцияси тарқалишига қарши қўшимча чоратadbирлар тўғрисида"ги [Қарори](#).
- Карантинга оид чоралар амал қилиши даврида мактабгача таълим ташкилотлари ва умумтаълим муассасаларининг фаолияти тўхтатилганда мактабгача таълим ташкилотлари тарбияланувчилари ва умумтаълим муассасалари бошланғич синф ўқувчиларининг ота-оналарига йиллик меҳнат таътили беришнинг вақтинчалик тартиби тўғрисидаги [Низом](#) (2020 йил 28 мартда рўйхатдан ўтказилди, рўйхат рақами 3227).
- Карантинга оид чоралар амал қилиши даврида ходимларни масофавий иш усулида, мослашувчан иш графигида ёки уйда ишлашга ўтказишнинг вақтинчалик тартиби тўғрисидаги [Низом](#) (2020 йил 28 мартда рўйхатдан ўтказилди, рўйхат рақами 3228).



---

Ушбу эслатма COVID-19 инқирози туфайли кейинги ҳаракатлар ҳақида умумий тушунча бериш мақсадида тайёрланган. Ушбу материал ҳуқуқий консалтинг маҳсулоти сифатида талқин қилинмаслиги керак. Ҳар бир аниқ ҳолат мутахассисларни жалб қилган ҳолда алоҳида ўрганиб чиқилиши керак

CENTIL иқтисодиётнинг асосий йўналишларида инвестиция лойиҳалари бўйича консалтинг хизматларини кўрсатувчи Марказий Осиёдаги энг йирик юридик фирмалардан бири ҳисобланади.

Фирма Англия ва Уэльс Ҳуқуқшунослар Жамиятининг нуфузли "Халқаро-ҳуқуқий касбда ёрқин ютуқлари учун" деб номланувчи мукофотига 2016- ва 2018-йилларда муносиб топилган Марказий Осиёдаги ягона фирма ҳисобланади ва, шу билан бирга, нуфузли The Lawyer European Awards мукофотининг «Йил фирмаси: Украина, Россия ва МДҲ» номинациясида 2017, 2018 и 2019 йиллардаги финалчиси ҳисобланади

[www.centil.law](http://www.centil.law)

