

XODIMLARGA BERILADIGAN MEHNAT TA'TILI VA QO'SHIMCHA TA'TILLARINING HUQUQIY ASOSLARI

Yo'ldashev Asadbek Umidovich

Qo'shko'pir tumani Adliya bo'limi YXKM bosh yuristkonsulti

Annotatsiya: Ushbu maqolada ish beruvchi va xodim o'rtasidagi mehnat munosabatlarining bir qismi bo'lgan mehnat ta'tillarining turlari, muddatlari va ularning huquqiy asoslari haqida so'z yuritiladi.

Kalit so'zlar: Mehnat kodeksi, mehnat ta'tili, qo'shimcha ta'tillar, Respublika, asosiy mehnat ta'tili, kalendar kun,, lavozim, xodim, vaqt.

Bilamizki ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat shartnomasi tuzilgan vaqtdan boshlab taraflar o'rtasida bir qancha huquq va majburiyatlar vujudga keladi. Xodimlarga beriladigan har yilgi mehnat ta'tillari va qo'shimcha ta'tillar ana shunday xodimga berilgan huquqlardan biridir.

Xodimlarga beriladigan mehnat ta'tili va qo'shimcha ta'tillarining huquqiy asoslari O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan bo'lib ushbu kodeksning 216-moddasiga asosan har yilgi mehnat ta'tili dam olish va ishlash qobiliyatini tiklash uchun ish o'rni yoki lavozimi hamda o'rtacha ish haqi saqlab qolingan holda xodim ishdan ozod etiladigan, xodimga har yili ish yili davomida beriladigan vaqt davridir. Ushbu normada barcha xodimlar, shu jumladan o'rindoshlik asosida ishlaydigan xodimlar ham har yilgi mehnat ta'tiliga chiqish huquqiga ega ekanlik alohida belgilab berilgan.

Xodimlarga beriladigan har yilgi mehnat ta'tilining ham turlari mavjud bo'lib, ular asosiy mehnat ta'tili ya'ni har yilgi asosiy eng kam yoki har yilgi asosiy uzaytirilgan mehnat ta'tili va Mehnat kodeksning 222-moddasida nazarda tutilgan tartibda asosiy eng kam yoki asosiy uzaytirilgan ta'til bilan jamlab hisoblanadigan qo'shimcha mehnat ta'tili turlaridan iborat.

Mehnat kodeksining 217-moddasida har yilgi asosiy eng kam mehnat ta'tilining davomiyligi belgilangan bo'lib, unga ko'ra har yilgi asosiy eng kam mehnat ta'tilining davomiyligi yigirma bir kalendar kunni tashkil etadi.

Shuningdek, Mehnat kodeksining 218-moddasiga asosan o'n sakkiz yoshgacha bo'lgan shaxslarga — o'ttiz kalendar kun va I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlarga — o'ttiz kalendar kun yoshi va sog'lig'ining holati hisobga olingan holda har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'til beriladi.

Davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari xodimlariga davomiyligi yigirma yetti kalendar kun bo‘lgan har yilgi asosiy uzaytirilgan ta’til beriladi, bundan xodimlarning ayrim toifalari uchun qonunda har yilgi asosiy uzaytirilgan ta’tilning uzoqroq davomiyligi belgilangan hollar mustasno.

Har yilgi asosiy uzaytirilgan ta’tillar ayrim toifadagi xodimlar uchun ham ular mehnat vazifalarining o‘ziga xos jihatlari va xususiyatlariga hamda boshqa holatlarga qarab belgilanadi. Bunday ta’tillar olish huquqiga ega bo‘lgan xodimlarning ro‘yxati va ushbu ta’tillarning davomiyligi qonunchilikda belgilanadi.

Qonunchilikda belgilanganidan tashqari, har yilgi asosiy uzaytirilgan ta’tillar berish, shuningdek har yilgi asosiy uzaytirilgan ta’tilning davomiyligini uning qonunchilik bilan kafolatlangan davomiyligiga nisbatan ko‘paytirish jamoa kelishuvlarida, shuningdek jamoa shartnomasida, ichki hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilishi mumkin.

Mehnat kodeksining 219-moddasiga asosan ushbu Kodeksning 481-moddasiga muvofiq mehnat sharoitlari noqulay ishlarda band bo‘lgan xodimlarga, Kodeksning 483-moddasiga muvofiq noqulay tabiiy-iqlim sharoitlarida ish bajarayotgan xodimlarga va ushbu Kodeksning 220-moddasiga muvofiq bitta tashkilotda yoki tarmoqda ko‘p yillik ish stajiga ega bo‘lgan xodimlarga hamda qonunchilikda, jamoa kelishuvlarida, shuningdek jamoa shartnomasida, ichki hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan boshqa hollarda har yilgi qo‘shimcha ta’tillar beriladi.

Shuningdek, Mehnat kodeksining 220-moddasiga asosan xodimga u bitta tashkilotda yoki tarmoqda ishlagan har besh yil uchun davomiyligi ikki kalendar kun bo‘lgan, biroq jami sakkiz kalendar kundan ko‘p bo‘lmagan har yilgi qo‘shimcha mehnat ta’tili beriladi. Ushbu qoidalar qonunchilikda o‘ziga ish staji uchun har yilgi uzoqroq qo‘shimcha mehnat ta’tillari berilishi nazarda tutilgan ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan tatbiq etilmaydi.

Qonunchilikda, jamoa kelishuvlarida, shuningdek jamoa shartnomasida, boshqa ichki hujjatlarda yoki mehnat shartnomasida 220-moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan har yilgi qo‘shimcha mehnat ta’tilini olish huquqini beruvchi ish stajiga boshqa ish beruvchidagi yoxud boshqa tarmoqdagi ish stajini kiritish nazarda tutilishi mumkin.

Agar xodim ish beruvchining taklifiga ko‘ra ishga qabul qilingan bo‘lsa, mehnat kodeksi 220-moddasining birinchi qismida nazarda tutilgan har yilgi qo‘shimcha mehnat ta’tilini olish huquqini beruvchi ish stajiga boshqa ish beruvchidagi ish staji kiritiladi. Mikrofirmalar xodimlariga ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan har yilgi qo‘shimcha mehnat ta’tili Mehnat kodeksining 505-moddasi uchinchi qismida nazarda tutilgan o‘ziga xos xususiyatlar hisobga olingan holda beriladi.

Xulosa o‘rnida shuni takidlash lozimki, Xodimlarning har qanday huquqlari, shu jumladan ta’til olish huquqi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi bilan kafolatlanadi

va tartibga solinadi. Bu esa har qanday xodimning konstitutsiyaviy huquqlarining ta'minlanishini kafolatlash uchun xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi- "O'zbekiston"-Toshkent-2023
2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi- lex.uz