

О‘ЗБЕКИСТОН RESPUBLIKASI MEHNAT QONUNCHILIGIDAGI TA‘TLLARNING AHAMIYATI VA YANGI MEHNAT MEHNAT QONUNCHILIGINING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

Panjieva Dildora Sobirovna

Surxondaryo viloyati yuridik texnikumi o‘quvchisi

E-mail: dildorapanjiyeva2003@gmail.com

+998885807077

Annotatsiya: Ushabu maqolada O‘zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligidagi mehnat ta‘tillarining ahamiyati, ularning turlari hamda muddatlari haqida so‘z boradi.

Kalit so‘zlar: mehnat qonuni, ta‘til, dam olish rejimi.

ЗНАЧЕНИЕ ПРАЗДНИКОВ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН И ОСОБЕННОСТИ НОВОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Сурхандарьинская область юридическая учащийся техникума

Панджиева Дилдора Собировна

Электронная почта: dildorapanjiyeva2003@gmail.com

+998885807077

Аннотация: В данной статье говорится о значении рабочих отпусков в трудовом законодательстве Республики Узбекистан, их видах и сроках.

Ключевые слова: трудовое право, отпуск, режим отдыха.

THE SIGNIFICANCE OF HOLIDAYS IN THE LABOR LAW OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN AND SPECIFIC CHARACTERISTICS OF THE NEW LABOR LEGISLATION

Surkhandarya region is legal technical school student

Panjieva Dildora Sobirovna

E-mail: dildorapanjiyeva2003@gmail.com

+998885807077

Abstract: This article talks about the importance of working holidays in the labor legislation of the Republic of Uzbekistan, their types and terms.

Key words: labor law, vacation, rest regime.

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining IX bobi “inson va fuqarolarning iqtisodiy va ijtimoiy huquqlari”ga bag‘ishlangan. Ushbu bobning 37-38-moddalari bevosita mehnat munosabatlari bilan bog‘liq. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasiga muvofiq, har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko‘rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalanih huquqiga egadir. Sud hukmi bilan tayinlangan jazoni o‘tash tartibidan yoki qonunda ko‘rsatilgan boshqa hollardan tashqari majburiy mehnat taqiqlanadi ¹. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 38-moddasi esa bevosita xodimlarning dam olish huquqlari, ish vaqti hamda mehnat ta‘tiliga oid¹. Yuqorida keltirib o‘tilgan moddalar orqali xodimlarning huquqlari Konstitutsiyamizda ham mustahkamlab qo‘yilganiga guvoh bo‘lishimiz mumkin.

O‘zbekistonning mehnat qonunchiligi xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi mehnat munosabatlarini tartibga solib, xodimlarning huquqlarini himoya qilishni ta‘minlaydi. O‘zbekiston mehnat qonunchiligi nafaqat xodimlarning huquqlarini himoya qilishni, balki xodimlarning salomatligi va farovonligini, shu jumladan mehnatga haq to‘lash, ta‘til, kasallik ta‘tillari va xavfsiz mehnat sharoitlarini ham kafolatlaydi. Mehnat huquqlari buzilgan taqdirda, xodim o‘z manfaatlarini sudda yoki hakamlik sudida himoya qilish huquqiga ega. Shunday qilib, O‘zbekiston mehnat qonunchiligida mehnat ta‘tillari katta ahamiyatga ega, chunki u mehnatkashlar salomatligi va farovonligini ta‘minlashning asosiy usullaridan biri hisoblanadi. Bu ularga mehnat harakatlaridan keyin dam olish va tiklanish, shuningdek, shaxsiy ishlari bilan shug‘ullanish imkonini beradi. Bundan tashqari, ta‘til xodimlarning ijtimoiy himoyasi kafolati hisoblanadi. Bu ularga o‘z ishlarini saqlab qolishga va ular yo‘qligida boshqa bironing o‘rnini egallashidan tashvishlanmasliklariga imkon beradi. Bayramlar ham mehnat unumdorligini oshirishga xizmat qilmoqda. Bu ularga ortiqcha ish va charchoqdan qochishga yordam beradi, bu esa o‘z navbatida ularning ish sifati va samaradorligini oshiradi.

Mehnat ta‘tili vaqtning shunday muayyan davriki, uning muddati qonun hujjatlarida belgilab qo‘yilganidan kam bo‘lmaydi va har bir xodimga uzluksiz dam olish hamda mehnat qobiliyatini tiklash uchun ish joyi va o‘rtacha ish haqi saqlangan holda har ish yilida beriladi². Shuningdek, ta‘til O‘zbekistonda mehnat qonunchiligining muhim elementi hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida, ta‘tillarning 3 turi nazarda tutilgan, bular:

1. Yillik mehnat ta‘tillari;
2. Ijtimoiy ta‘tillar;

¹ O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. T.: - “O‘ZBEKISTON” - 2021. 15-bet

² Mehnat huquqi. Darslik. –T.: TDYU nashriyoti, 2021. – 248 bet

3. Ish haqqi to'lanmagan holda beriladigan ta'tillar.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga ko'ra, xodim kamida 15 ish kunidan iborat yillik haq to'lanadigan ta'til olish huquqiga ega. Bundan tashqari, yosh mutaxassislar uchun qo'shimcha ta'til, tug'ruq ta'tillari, ota-ona ta'tillari va boshqalar kabi qo'shimcha ta'til turlari taqdim etiladi.

Ish beruvchi qonun hujjatlariga va jamoa shartnomasiga muvofiq xodimga ta'til berishga majburdir. Ta'til berishni rad etish yoki uni berish qoidalarini buzish ish beruvchining javobgarligiga olib kelishi mumkin. Yuqorida ta'kidlaganimizdek, mehnat ta'tillari mehnatkashlar huquqlarini himoya qilish, ularning salomatligi va farovonligini ta'minlashning muhim vositasi hisoblanadi. Shunga ko'ra, O'zbekistonda ta'tillarning davomiyligi va turlari Mehnat kodeksi bilan tartibga solinadi. Kodeksga muvofiq, xodimlar quyidagi turdagi ta'tillarga ega:

1. Yillik haq to'lanadigan ta'til: Xodimlar yiliga kamida 24 kalendar kunlik haq to'lanadigan ta'til olish huquqiga ega. Ayrim toifadagi xodimlar, masalan, xavfli yoki og'ir sharoitlarda ishlaydiganlar uchun ta'tilning davomiyligi oshirilishi mumkin.

2. Bayramlar: O'zbekistonda 10 ta bayram, jumladan, Yangi yil, Xotin-qizlar bayrami, Navro'z (forscha Yangi yil), Mustaqillik kuni va boshqalar bor. Ushbu kunlarda xodimlar ish haqi bilan ta'til olish huquqiga ega.

3. Qo'shimcha ta'til: Xodimlar turli sabablarga ko'ra qo'shimcha ta'til olish huquqiga ega bo'lishi mumkin, masalan, nikoh, bola tug'ilishi yoki oila a'zosining vafoti.

Yillik mehnat ta'tilining umumiy muddatini hisoblab chiqarishda hodimga belgilangan barcha qo'shimcha ta'tillar uning yillik asosiy minimal yoki asosiy uzaytirilgan ta'tilga qo'shib jamlanadi. Qonun hujjatlarida nazarda tulg'an mehnat ta'tillarining barcha turlarini qo'shib jamlanganda ularning umumiy muddati barcha hollarda 48 ish kunidan oshib ketishi mumkin emas².

Xodimlarga mehnat ta'tillarini berishning ham tartibi mavjud bo'lib, amaldagi mehnat kodeksining 143-moddasida belgilangan unga ko'ra:

➤ Yillik asosiy ta'til birinchi ish yili uchun olti oy ishlangandan keyin beriladi.

➤ Ish yili mehnat shartnomasiga binoan ish boshlangan kundan e'tiboran hisoblanadi.

➤ Ta'til quyidagi xodimlarga ularning xohishi bo'yicha olti oy o'tmasdan oldin beriladi:

➤ ayollarga — homiladorlik va tug'ish ta'tili oldidan yoki undan keyin;

➤ I va II guruh nogironligi bo'lgan shaxslarga;

➤ o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarga;

➤ muddatli harbiy xizmatdan rezervga bo'shatilgan va ishga joylashgan harbiy xizmatchilarga;

- o‘rindoshlik asosida ishlayotganlarga — asosiy ish joyidagi ta‘til bilan bir vaqtda, o‘rindoshlik asosida ishlagan vaqtiga mutanosib ravishda haq to‘lagan holda;
- ishlab chiqarishdan ajralmagan holda umumiy ta‘lim maktablarida, oliy va o‘rta maxsus, kasb-hunar o‘quv yurtlarida, kadrlarning malakasini oshirish, ularni tayyorlash va qayta tayyorlash institutlari va kurslarida o‘qiyotganlarga, agar ular o‘zlarining yillik ta‘tillarini imtihonlar, sinovlar (zachyotlar) topshirish, diplom, kurs, laboratoriya va boshqa o‘quv ishlarini bajarish vaqtiga to‘g‘rilab olishni xohlasalar;
- texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ishlar xususiyati o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi munosabati bilan ishdan ozod etilgan xodimlarga (100-modda ikkinchi qismining 1-bandi).
- Maktablar, oliy va o‘rta maxsus, kasb-hunar o‘quv yurtlari, kadrlarning malakasini oshirish, ularni tayyorlash va qayta tayyorlash institutlari va kurslarining muallimlar tarkibiga birinchi ish yilida yillik ta‘til ularning mazkur o‘quv yurtiga ishga kirgan vaqtdan qat‘i nazar haqiqiy ishlagan vaqtiga mutanosib ravishda haq to‘lagan holda yozgi ta‘til davrida to‘liq beriladi.
- Ta‘til har yili, shu ta‘til berilayotgan ish yili tugagunga qadar berilishi lozim.
- Ishlab chiqarish tusidagi sabablarga ko‘ra joriy yilda ta‘tilni to‘liq berish imkoni bo‘lmagan alohida hollarda, xodimning roziligi bilan ta‘tilning o‘n ikki ish kunidan ortiq bo‘lgan qismi keyingi ish yiliga ko‘chirilishi mumkin, shu yili undan albatta foydalanilmog‘i lozim.

O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarga yillik ta‘tilni, shuningdek ushbu Kodeksning 137-moddasida ko‘rsatilgan yillik qo‘shimcha ta‘tillarni bermaslik taqiqlanadi.

Yillik asosiy ta‘til ikkinchi va undan keyingi ish yillari uchun ta‘tillar jadvaliga muvofiq ish yilining istalgan vaqtida beriladi.

Shuni ta‘kidlash kerakki, Mehnat kodeksi bayram va ta‘til davrida ish haqini to‘lashni ham tartibga soladi. Ish beruvchilar ushbu davrlarda xodimlarga muntazam ish haqini to‘lashlari shart. Mehnat huquqlari buzilgan taqdirda, xodim o‘z manfaatlarini sudda yoki xodimlarning huquqlarini himoya qiluvchi boshqa organlarda himoya qilish huquqiga ega.

O‘zbekistonda ishchilarning mehnat huquqlari buzilgan taqdirda ularning huquqlarini himoya qiluvchi bir qancha organlar mavjud. Ulardan ba‘zilari quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

1. Mehnat inspeksiyasi: Bu mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qiluvchi va ishchilar huquqlarini himoya qiluvchi davlat organi. Agar xodim o‘z huquqlari buzilgan deb hisoblasa, u yordam so‘rab mehnat inspeksiyasiga murojaat qilishi mumkin.

2. Prokuratura: Prokuratura xodimlarining huquqlari buzilgan taqdirda ham himoya qilishi mumkin. Xodim ish beruvchi yoki mehnat qonunchiligini buzgan boshqa tashkilotlar ustidan shikoyat qilish uchun prokuraturaga murojaat qilishi mumkin.

3. Sud: Agar xodim mehnat inspeksiyasi yoki prokuratura yordami bilan o'z muammosini hal qila olmasa, u sudga murojaat qilishi mumkin. Sud xodimning foydasiga qaror chiqarishi va ish beruvchini mehnat huquqlari buzilganligi uchun tovon to'lashga majbur qilishi mumkin.

4. Kasaba uyushmalari: Kasaba uyushmalari ishchilarning huquqlarini ham himoya qilishi mumkin. Xodim o'z muammosini hal qilish uchun kasaba uyushmasiga murojaat qilishi mumkin.

Shuni ta'kidlash kerakki, xodim o'z mehnat huquqlarini himoya qilish uchun o'z huquq va majburiyatlarini bilishi kerak. Agar xodim o'z huquqlari buzilgan deb hisoblasa, u yordam so'rab yuqorida ko'rsatilgan organlardan biriga murojaat qilishi kerak.

Barchamizga ma'lumki, O'zbekiston Respublikasining butun hududida 2023-yil 30-apreldan yangi mehnat kodeksi kuchga kirdi. Ushbu mehnat kodeksi eski mehnat kodeksidan tubdan farq qiladi, ya'ni ushbu mehnat kodeksiga mehnat munosabatlariga doir ko'plab o'zgarishlar kiritildi. Bu o'zgarishlar o'z ichiga mehnat ta'tillariga oid o'zgarishlarni ham qamrab oladi. Masalan, amaldagi mehnat kodeksining 234-moddasi 3-qismiga ko'ra³, bolani parvarishlash uchun beriladigan ta'tillardan bolaning otasi, buvisi, buvasi yoki bolani amalda parvarishlayotgan boshqa qarindoshlari ham to'liq yoki uni qismlarga bo'lib foydalanishlari mumkin edi. Ayol yoki ushbu moddaning 3-qismida ko'rsatilgan shaxslar o'z xohishlariga ko'ra, bolani parvarishlash ta'tili davrida to'liq bo'lmagan ish vaqti rejimida yoki ish beruvchi bilan kelishib, uyda ishlashlari mumkin. Bunda ularning nafaqa olish huquqlari saqlanib qoladi.

Amaldagi mehnat kodeksining ushbu moddasiga muvofiq, "ona hech qayerda ishlamaschi?",- degan savol mavjud edi. Ammo eski mehnat kodeksining 234-moddasida agar ona ishlamasa, bolaning otasi yoki bolani amalda parvarishlayotgan boshqa qarindoshlari ushbu imtiyozdan foydalanishi mumkinmi yoki yo'qmi degan savolga aniq javob berilmagan. Kuchga kiradigan Mehnat kodeksining 410-moddasi 2-qismida⁴ esa ushbu masalaga konkret yechim berib ketildi. Unga ko'ra, agar bolaning onasi ishlamasa hamda bolaning parvarishi va tarbiyasi bilan mashg'ul bo'lsa yoxud ishlasa hamda ushbu paragrafda nazarda tutilgan kafolatlardan foydalansa, otaga yoki oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul boshqa shaxslarga mazkur kafolatlar berilmaydi.

³ . O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. - O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi. –T.: "Adolat", 2021 y. – 296 bet

⁴ 30.04.2023 yil kuchga kiradigan O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi.

Muxtasar aytganda, O‘zbekistonning yangi mehnat qonunchiligining o‘ziga xos xususiyatlaridan biri bu - yuqorida keltirilgan vaziyatga o‘xshash mavhum savollarga javob berildi. Ya’ni, amaldagi mehnat kodeksidagi mavhum savollar yangi mehnat kodeksida o‘z yechimini topdi. Xodimlarning va ish beruvchilarning huquq va manfaatlari yanada mustahkamlandi. Unga ko‘ra xodimlar mehnat ta’tillariga ega bo‘lishlari va erkin foydalanishlari mumkin.

Yangi Mehnat kodeksi yuzasidan 3 marta jamoatchilik muhokamasi o‘tkazildi. Fuqarolar tomonidan ishga qabul qilish va bo‘shatish, mehnatga haq to‘lash, mehnat ta’tili, dam olish va ish vaqti masalalari yuzasidan 93ta takliflar berilgan. Bu esa yangi mehnat kodeksiga qo‘shimcha va o‘zgartirishlar kiritish davomida fuqarolarning ham fikrlari va takliflari inobatga olingaligi, hamda fuqarolarning ham jamiyat hayotida muhim ahamiyat kasb etayotganligidan dalolat beradi. Eng asosiysi, qabul qilinadigan Mehnat kodeksi xodimlarlar uchun ko‘plab qulayliklar yaratadi.

Yangi Mehnat kodeksining o‘ziga xos xususiyatlaridan biri bu yangi Mehnat kodeksini ishlab chiqish jarayonida 10dan ortiq Xalqaro tashkilotlar ishtirok etdi. 94taXalqaro mehnat tashkiloti Konvensiyalari va 63ta davlat tajribasi o‘rganildi⁵.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. T.: - “O‘ZBEKISTON” - 2021.
2. Mehnat huquqi. Darslik. –T.: TDYU nashriyoti, 2021. – 248 bet.
3. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. - O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi. –T.: “Adolat”, 2021 y. – 296 bet.
4. 30.04.2023 yil kuchga kiradigan O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi.
5. M.M.Karimjonovning “yangi mehnat kodeksining mazmun va mohiyati” to‘g‘risidagi taqdimot ishi.

⁵ M.M.Karimjonovning “yangi mehnat kodeksining mazmun va mohiyati” to‘g‘risidagi taqdimot ishi.