Mehnat shaxsning hayoti va rivojlanishida muhim rol o‘ynaydi. Inson umri davomida hayotiy ehtiyojlarini qondirish, ijtimoiy maqomini oshirish, daromad topish, shaxsiy rivojlanish va boshqa maqsadlarda mehnat qiladi. Odamlar ish jarayonida yangi bilim va ko‘nikmalarni o‘zlashtirish orqali jamiyat rivojiga hissa qo‘shadi. Mehnatning ma’naviy ahamiyati ham mavjud. Muayyan faoliyat bilan band bo‘lish orqali insonlar o‘zidan rozi bo‘ladi, ruhiy va psixologik qoniqish oladi.



Har yilgi mehnat ta’tilining HUQUQIY TARTIBGA SOLINISHI

Odamlar yuqoridagi maqsadlarga erishish uchun bandlikning turli shakllarida imkoniyatlarini sinab koʻradi. Ular mehnat shartnomasi asosida ishlash, davlat xizmatiga kirish va harbiy xizmatni oʻtash kabi an'anaviy yoʻllardan foydalanishlari mumkin. Shuningdek, shaxs oʻzini-oʻzi band qilish, fuqarolik-huquqiy shartnomalari asosida ishlarni bajarish, tadbirkorlik bilan shugʻullanish imkoniyatiga ega. Haq toʻlanadigan ta'lim stajirovkasi, chet elda ishlash, dehqon-fermer xoʻjaliklari faoliyatida qatnashish va qonun bilan taqiqlanmagan boshqa ishni tanlashda insonlar mutlaqo erkin.

Mamlakatimizda keng tarqalgan bandlik shakllaridan biri mehnat shartnomasi asosida ishlashdir. Yagona milliy mehnat tizimiga kiritilgan maʼlumotlar tahliliga koʻra, Oʻzbekistonda roʻyxatdan oʻtgan ish beruvchilar soni **703 757** nafarni, xodimlar soni esa **5 209 375** nafarni, tizimga kiritilgan mehnat shartnomalari **5 579 563** tani tashkil etadi[1]. Taʼkidlash joizki, mehnat shartnomasi asosida ishlash bandlikning boshqa shakllaridan farqlanadi. Xususan, Oʻzbekiston Konstitutsiyasining 45-moddasiga binoan yollanib ishlovchilarga dam olish huquqi haq toʻlanadigan har yilgi mehnat taʼtilini belgilash orqali taʼminlanadi. Yollanib ishlovchilar, yaʼni xodimlar Mehnat kodeksining 214-moddasida belgilangan har yilgi haq toʻlanadigan mehnat taʼtilidan foydalanishga haqlidir.

Har yilgi mehnat ta'tili nima?

Har yilgi mehnat ta'tili Mehnat kodeksining 216-moddasiga koʻra ikki maqsadda, xodimning dam olishi va ishlash qobiliyatini tiklashi uchun beriladigan vaqtdir. Xodimning dam olish va ishlash qobiliyatini tiklash deganda uning mehnat faoliyati davomida kuch va energiyasini qayta tiklash, psixologik va jismoniy holatini yaxshilash jarayoni tushuniladi.

Ta'til davrida xodimning ish oʻrni (lavozimi) hamda oʻrtacha ish haqi saqlab qolingan holda xodim ishdan ozod etiladi. Ya'ni xodim ta'tilga chiqsa ham uning ish oʻrni (lavozimi) yopilmaydi. Ta'til tugagach, u oʻz ishiga qaytib, avvalgi vazifalarini davom ettiradi. Ta'til davomida xodim ish bilan bogʻliq majburiyatlardan vaqtincha ozod qilinadi, ya'ni u ishga bormaydi. Bu davrda xodimga oʻrtacha ish haqi miqdorida maosh toʻlanadi, xodim moliyaviy jihatdan zarar koʻrmaydi.

Ta'tilning eng kam va eng koʻp davomiyligi qancha?

Mehnat kodeksining 217-moddasiga asosan har yilgi asosiy eng kam mehnat ta'tilining davomiyligi yigirma bir kalendar kunni tashkil etadi. Bu Xalqaro mehnat tashkilotining 1970-yilgi "Haq toʻlanadigan ta'til toʻgʻrisida"gi 132-konvensiyasida belgilangan ta'tilning eng kam miqdori uch ish haftasidan kam boʻlmasligiga oid standart talablariga toʻliq mosdir. Tadqiqotlar shuni koʻrsatadiki, uch haftalik ta'til xodimlarning psixologik va jismoniy jihatdan toʻliq qayta tiklanishi, dam olishi va turli toliqishdan xalos boʻlishi uchun yetarli muddatdir.

Xodimlarning yoshi, sogʻligʻi va boshqa oʻziga xosliklari hisobga olingan holda ularga har yilgi uzaytirilgan asosiy ta'tillar beriladi. Masalan, oʻn sakkiz yoshgacha boʻlgan shaxslar, I va II guruh nogironlari oʻttiz kalendar kun ta'til oladi. Qonun hujjatlariga asosan davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari xodimlari yigirma yetti kalendar kun, Oʻzbekiston Prezidenti oʻttiz olti ish kuni, deputat va senatorlar oʻttiz olti ish kuni, sudyalar oʻttiz kalendar kun, oʻqituvchilar ellik olti kalendar kun ta'tilga chiqadilar.

Shu bilan bir qatorda, mehnat sharoitlari noqulay boʻlgan ishlarda band boʻlgan, noqulay tabiiy-iqlim sharoitlarida ish bajarayotgan yoki bitta tashkilotda yoki tarmoqda koʻp yillik ish stajiga ega boʻlgan xodimlarga har yili qoʻshimcha ta'tillar beriladi. Mehnat kodeksining 222-moddasiga asosan barcha hollarda qonunchilik bilan belgilangan ta'tillarni jamlashda ularning davomiyligi bir ish yili uchun ellik olti kalendar kundan oshib ketmasligi kerak.

[1] https://t.me/mehnatvazirligi/12733

Ta’til berish tartibi qanday?

Xalqaro huquqiy hujjatlarda belgilanishicha, ish beruvchida olti oydan ortiq, ammo bir yildan ko‘p bo‘lmagan muddatda ishlagan xodim har yilgi mehnat ta’tilini olish huquqiga ega. Mehnat kodeksining 227-moddasiga asosan birinchi ish yili uchun har yilgi mehnat ta’tilidan foydalanish huquqi xodimda u ushbu ish beruvchida uzluksiz ishlagan olti oy o‘tganidan keyin yuzaga keladi. Ya’ni xodim birinchi marta yillik ta’til olish huquqiga ega bo‘lishi uchun avval ushbu tashkilotda olti oy to‘xtovsiz ishlagan bo‘lishi kerak. Ikkinchi va keyingi ish yillari uchun har yilgi mehnat ta’tili ish beruvchi va xodim uchun majburiy bo‘lgan ta’tillar jadvaliga muvofiq beriladi.

Ta’tilni uzaytirish yoki boshqa muddatga ko‘chirish mumkinmi?

Mehnat kodeksining 229-moddasiga asosan xodimlar vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida, homiladorlik va tug‘ish ta’tilining muddati boshlanganda, har yilgi mehnat ta’tili o‘quv ta’tiliga to‘g‘ri kelib qolganda va boshqa hollarda har yilgi mehnat ta’tilini uzaytirish yoki boshqa muddatga ko‘chirish huquqiga ega. Har yilgi mehnat ta’tilidan foydalanishga monelik qiluvchi sabablar ta’til boshlanguniga qadar kelib chiqqan bo‘lsa, xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan ta’tildan foydalanishning yangi muddati belgilanadi. Bunday sabablar ta’til davrida kelib chiqqan hollarda ta’til tegishli kunlar soniga uzaytiriladi yoki xodim bilan ish beruvchining kelishuviga ko‘ra ta’tilning foydalanilmay qolgan qismi boshqa muddatga ko‘chiriladi. Har yilgi mehnat ta’tilini uzaytirish yoki uni boshqa muddatga ko‘chirishdan asosiy maqsad xodimning ta’til davrida dam olish va ishlash qobiliyatini tiklashga erishishdir.

Ta’tilning bir qismini keyingi ish yiliga ko‘chirish mumkinmi?

Har yilgi mehnat ta’tili har yili, ushbu ta’til berilayotgan ish yili tugaguniga qadar berilishi kerak. Masalan, xodim korxonada 2024-yil 1-yanvardan 31-dekabrga qadar ishlagan bo‘lsa, unga ta’til yuqorida ko‘rsatilgan davr oralig‘ida berilishi kerak. Ishlab chiqarish xususiyatiga ega sabablarga ko‘ra joriy yilda har yilgi mehnat ta’tilini to‘liq berish imkoni bo‘lmagan alohida hollarda xodimning roziligi bilan ta’tilning o‘n to‘rt kalendar kundan ortiq bo‘lgan qismi keyingi ish yiliga ko‘chirilishi mumkin bo‘lib, ushbu yil davomida undan foydalanilishi shart. Masalan, zavodga yangi uskunani o‘rnatish uzoq vaqt davom etgani tufayli ishchilarga yigirma bir kunlik ta’tilni to‘liq berish imkoni bo‘lmadi. Bu ishlab chiqarish xususiyatiga ega sabab. Ishchilarga Mehnat kodeksining 230-moddasiga asosan joriy yilda o‘n to‘rt kalendar kun ta’til beriladi, ta’tilning qolgan yetti kalendar kuni esa keyingi yilga o‘tkaziladi.

Umumiy toifadagi xodimlardan farqli ravishda o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan va nogiron xodimlarga har yilgi mehnat ta’tilini bermaslik taqiqlanadi. Noqulay mehnat va noqulay tabiiy-iqlim sharoitlaridagi ish uchun har yilgi qo‘shimcha ta’tillarni bermaslik ham qonun buzilishidir. Yuqoridagi xodimlarning sog‘lig‘i va mehnat xavfsizligini ta’minlash maqsadida ularning ta’tili joriy yilda beriladi, keyingi yilga ko‘chirilishi mumkin emas.

Mehnat ta’tilini qismlarga bo‘lish mumkinmi?

Mehnat kodeksining 231-moddasiga asosan xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga ko‘ra har yilgi mehnat ta’tili qismlarga bo‘linishi mumkin. Har yilgi mehnat ta’tilini qismlarga bo‘lish xodimga moslashuvchanlik, dam olish imkoniyatlari, ish samaradorligini oshirish va shaxsiy hayotga e’tibor berish imkonini beradi. Ta’tilni qismlarga bo‘lishda ta’tilning hech bo‘lmaganda bir qismi o‘n to‘rt kalendar kundan kam bo‘lmasligi kerak. Buni izohlaydigan bo‘lsak, ta’tilning qisqa davri (14 kundan kam) xodimga zaruriy dam olish va ruhiy salomatlikni tiklashga yetarli bo‘lmasligi mumkin. Bu esa kelgusida ish samaradorligining pasayishiga olib keladi. Belgilangan minimal muddat xodimlarning farovonligini va ish joyidagi samaradorligini saqlashga xizmat qiladi.

Xodimni ta’tildan chaqirib olish mumkinmi?

Har yilgi mehnat ta’tilidan chaqirib olishga ta’tilning istalgan vaqtida faqat xodimning roziligi bilan yo‘l qo‘yiladi. Mehnat ta’tilidan chaqirib olish, xodimning belgilangan ta’til muddatini bekor qilib, ishga qaytishga rozi bo‘lishini anglatadi. Xodimning roziligi og‘zaki yoki yozma bo‘lishi mumkin. Istalgan vaqt deganda xodim ta’tilining xohlagan bir kuni tushuniladi. Chaqirib olingan xodim ta’tilining foydalanilmay qolgan qismi xodimga mazkur ish yili davomida boshqa vaqtda beriladi. Agar o‘sha yilda berish imkoni bo‘lmasa



Mehnat kodeksi 230 va 231-moddalari talablariga rioya etilgan holda keyingi ish yilida berilishi kerak.

O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarni, homilador ayollarni va mehnat sharoitlari o‘ta zararli va o‘ta og‘ir ishlarda band bo‘lgan xodimlarni har yilgi mehnat ta’tilidan chaqirib olishga yo‘l qo‘yilmaydi. Chunki ularning sog‘lig‘i, rivojlanishi va xavfsizligini ta’minlash uchun muntazam dam olish zarur. Bu norma xodimlarning mehnat qobiliyatini saqlab qolish va kasalliklar, jarohatlar yoki boshqa salbiy ta’sirlardan himoya qilish maqsadida ishlab chiqilgan.

Ta’tilda bo‘lgan vaqt haqi to‘lanadimi?

Mehnat kodeksining 233-moddasiga asosan har yilgi mehnat ta’tilida bo‘lgan vaqti uchun xodimga o‘rtacha ish haqi miqdorida pul to‘lanishi kafolatlanadi. O‘rtacha ish haqi u hisoblanadigan oydan oldingi o‘n ikki oyni tashkil etuvchi hisobkitob davri uchun xodimga hisoblangan ish haqidan kelib chiqqan holda belgilanadi. Masalan, xodim yanvar-iyun oylarida 5 200 000 so‘m, iyul-oktabr oylarinda 5 700 000 so‘m, noyabr-dekabr oylarida 6 100 000 so‘m ish haqi olgan bo‘lsa, mazkur summa o‘n ikkiga bo‘linadi. Bunda xodimning o‘rtacha oylik ish haqi 5 516 666 so‘m 67 tiyin bo‘ladi. Agar xodim ta’tilining davomiyligi 24 kunni tashkil etsa, kalendar yildagi ish kunlarining o‘rtacha oylik soni[2] 21,75 kunligi (o‘zgaruvchan miqdor) hisobga olinib, ta’til puli 6 086 206,9 so‘mni tashkil qiladi.

Formula: 5 516 666,67 x 24 / 21,75 = 6 086 206,9 so‘m.

Ta’til puli qachon to‘lab beriladi?

Amaliyotda ayrim hollarda ta’til puli ta’til davrida, ba’zida esa ta’til tugagandan keyin ham to‘lanishi holatlari uchraydi. Aslida har yilgi mehnat ta’tili vaqti uchun haq jamoa shartnomasida, ichki hujjatlarda yoxud mehnat shartnomasida belgilangan muddatlarda, biroq ta’til boshlanguniga qadar oxirgi ish kunidan kechiktirmay to‘lanadi. Ta’til puli ta’til boshlanguniga qadar to‘lanishidan asosiy maqsad xodimning haqiqatda dam olishi uchun sharoit yaratish, uning moliyaviy xavfsizligini ta’minlash hamda mehnat huquqlarini kafolatlashga qaratilgan.

Ta’tillar bilan bog‘liq amaliyot qanday?

Xodimlarning dam olish huquqlariga rioya qilinish darajasini baholash maqsadida “Telegram”dagi “Mehnat huquqi” kanalida (28 mingdan ortiq obunachisi bor) so‘rov o‘tkazildi. So‘rovda 1367 ta respondent qatnashdi. “Siz ta’tilingizdan to‘liq foydalanasizmi?” degan savolga 729 ta (53 %) respondent “Ha, ta’tildan to‘liq foydalanaman, ta’til paytida ishga chiqmayman” deb javob bergan bo‘lsa, 638 nafar (47 %) ishtirokchi “Yo‘q, ta’tildan to‘liq foydalanmayman, (ba’zan) ta’til paytida ham ishda bo‘laman” qabilida munosabat bildirdi.

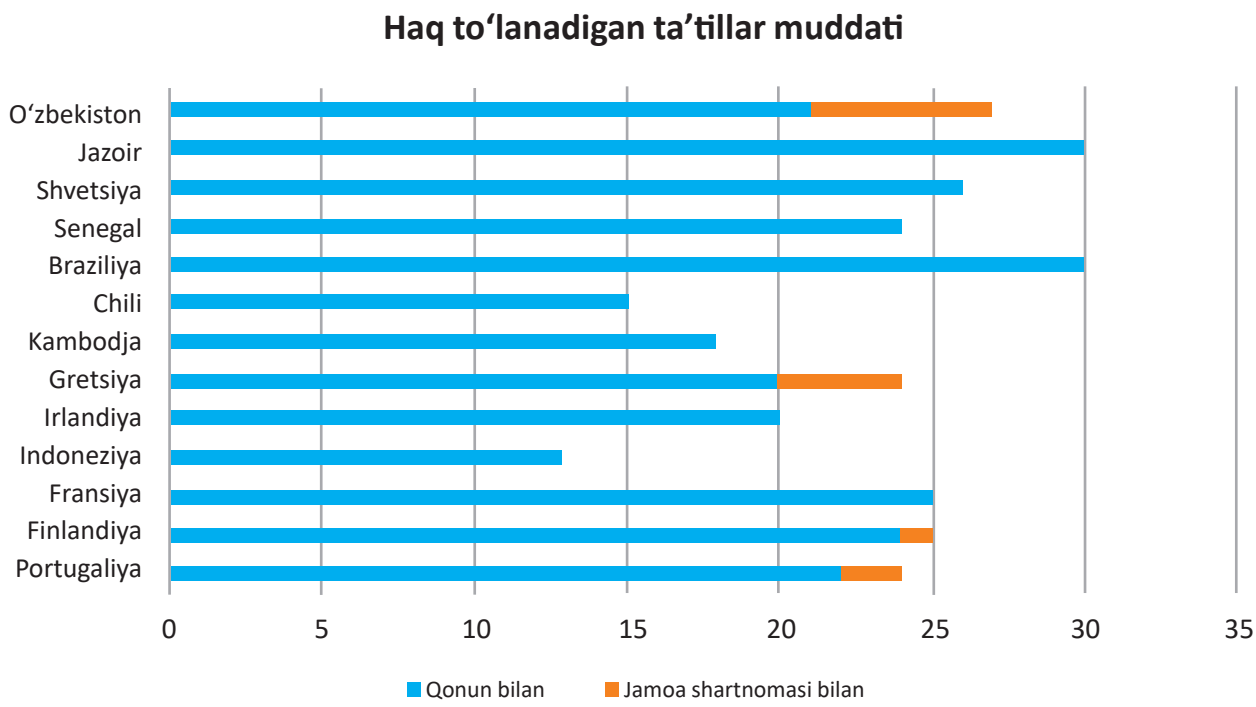
“Nima uchun ta’tildan to‘liq foydalanmaysiz?” degan savol bo‘yicha so‘rovda qatnashganlarning javoblari esa quyidagicha bo‘ldi:

Ta’tilda ishlashga odatlanganman yoki dam olishni zarur deb hisoblamayman.	11 %
Juda ko‘p ish bor, ta’tilda ham ishlashga to‘g‘ri keladi.	43 %
Ish beruvchi ta’tilga chiqishimga to‘sqinlik qiladi.	22 %
Ishxonada shaxsiy ishlarimni bajarish uchun ta’tildan foydalanmayman.	6 %
Ta’tilga ketganimda o‘rnimga boshqa odamni olib qo‘yishlaridan qo‘rqaman.	7 %
Daromadim (ish haqi) uzilib qolmasligi uchun ta’tilga chiqmasdan ishlayman.	21 %
Ta’tilga chiqsam korxonadagi ish to‘xtab qolishidan qo‘rqaman.	10 %
Shaxsiy va boshqa sabablarga ko‘ra ta’til olmayman.	14 %

[2] O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, Moliya vazirligining qarori, 17.03.2018-yilda ro‘yxatdan o‘tgan, ro‘yxat raqami 2985.

Ayrim respondentlar “ish beruvchi hujjatda ta’til beradi, biroq amalda bizni ishga chaqirib ishlatadi, o‘sha davrlar uchun haq to‘lanmaydi, dam olish imkonini bermaydi” degan javoblarni ham yo‘llagan.

Har yilgi mehnat ta’tilining muddatlari[3]
(ayrim mamlakatlar misolida)



Ta’tillar bilan bog‘liq huquqiy tartib turli davlatlarda turlichadir. Masalan, Amerika Qo‘shma Shtatlarida ish beruvchilarning xodimlarga har yilgi mehnat ta’tilini berishi shartligi haqida alohida federal qonun mavjud emas. Bir ish yili tugagandan keyin xodim uchun Bangladeshda o‘n yetti kun, Hindistonda o‘n besh kun, Pokistonda o‘n to‘rt kun, Filippinda besh kun haq to‘lanadigan ta’til beriladi. Germaniya, Janubiy Afrika, Vetnam qonunchiligiga ko‘ra, birinchi ish yili uchun har yilgi mehnat ta’tilidan foydalanish huquqi xodimda u yangi ishga kirgan kundan to‘qqiz oy o‘tgach yuzaga keladi. Hindiston, Indoneziya, Braziliyada esa ishga yangi qabul qilingan xodim to‘liq bir yil ishlaganidan keyin mehnat ta’tilini olishga haqlidir.

O‘zbekiston qonunchiligida ta’tillar bilan bog‘liq bir qator ustuvor kafolatlar belgilangan. Masalan, xodimlar ko‘p yillik ish staji hisobga olingan holda jami yigirma to‘qqiz kalendar kun ta’til olishga haqli, birinchi marta ishga kirgan xodim olti oy ishlagandan so‘ng ta’til olishi mumkin va boshqa imtiyozli normalar shular jumlasidan.

Biroq ta’tilga oid huquqlarning ta’minlanishida muammolar mavjudligini ham tan olish kerak. So‘rov natijalariga ko‘ra, 47 foiz respondent turli sabablarga ko‘ra dam olish huquqidan to‘liq foydalanmayotganini, (ba’zan) ta’til paytida ham ishda bo‘lishini bildirgan. O‘rganishlar shuni ko‘rsatadiki, huquqni qo‘llash amaliyotidagi muammolarni bartaraf etish bo‘yicha tizimli yondashuvni ishlab chiqish zarur. Bunda xodimlarning huquqiy xabardorlik darajasini oshirish, ish beruvchilarga mehnat sohasidagi majburiyatlarni eslatish, ish yuklamasini optimallashtirish, qonunchilikka rioya etilishi ustidan davlat mehnat inspeksiyasining nazoratini kuchaytirish, xodimlarda dam olish madaniyatini shakllantirish kabi chora-tadbirlarga alohida e’tibor qaratish lozim.

Miryoqub RAXIMOV,
Toshkent davlat yuridik universiteti Mehnat huquqi kafedrasi dotsenti, yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (PhD)

[1] Manba: Paid annual leave. International Labour Office, Conditions of Work and Employment Programme, 4, route des Morillons, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.