

XODIMNI HAR YILGI MEHNAT TA'TILIDAN CHAQIRIB OLIISH TARTIBI, UNING HUQUQIY ASOSLARI, MEHNAT KODEKSIDAGI NORMALAR, RASMIYLASHTIRISH JARAYONLARI VA XODIMNING HUQUQLARI KAFOLATLARI TAHLILI

*Chirchiq shahar adliya bo'limi
yuridik xizmat ko'rsatish markazi
bosh yuriskonsulti R.Aqnazarov*

Annotatsiya: Mazkur maqolada xodimni har yilgi mehnat ta'tilidan chaqirib olish tartibi, uning huquqiy asoslari hamda rasmiylashtirish jarayonlari yoritilgan. Mehnat kodeksining 230, 231 va 232-moddalariga ko'ra, ta'tildan chaqirib olish faqat xodimning roziligi bilan amalga oshirilishi mumkin. Shuningdek, homilador ayollar, 18 yoshga to'lmaganlar va og'ir mehnat sharoitida ishlovchi xodimlarni ta'tildan chaqirish taqiqlangan. Maqolada ta'tilning foydalanilmagan qismini boshqa muddatga ko'chirish tartibi, ish beruvchi va xodim kelishuvi asosida rasmiylashtirish, shuningdek, qonunchilikdagi cheklovlar va javobgarlik masalalari tahlil qilinadi.

Kalit so'zlar: Mehnat kodeksi, xodimni ta'tildan chaqirib olish, mehnat shartnomasi, xodimning roziligi, rasmiylashtirish tartibi, mehnat huquqi, mehnat ta'tili, ta'tilning ko'chirilishi, ijtimoiy ta'til, huquqiy asos, ish beruvchi, mehnat kafolatlari, mehnat sharoitlari, huquqiy me'yorlar, ta'tilni rasmiylashtirish, ma'muriy javobgarlik.

Xodimni ta'tildan chaqirib olishga faqat ma'lum shartlar va tartib-qoidalarga qat'iy rioya qilgan holatlardagina yo'l qo'yiladi. Mazkur maqolada xodimni har yilgi mehnat ta'tilidan chaqirib olish tartibi, hamda rasmiylashtirish masalalari tahlil qilingan.

Mehnati kodeksi (keyingi o'rinlarda -MK) 232-moddasiga ko'ra, har yilgi mehnat ta'tilidan chaqirib olishga ta'tilning istalgan vaqtida faqat xodimning roziligi bilan yo'l qo'yiladi. Shu munosabat bilan ta'tilning foydalanilmay qolgan qismi xodimga mazkur ish yili davomida boshqa vaqtda berilishi yoki ushbu Kodeksning 230 va 231-moddalarida nazarda tutilgan talablarga 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.

Xodimning rozilgisiz ta'tildan chaqirib olishni mehnat shartnomasi yoki ichki lokal hujjatlarga kiritish mumkin emas. MK 8-moddasi 2-qismiga ko'ra, hech bir ichki hujjat, ish beruvchining yakka tartibdagi huquqiy hujjati xodimning huquqiy holatini normativ-huquqiy hujjatlarga nisbatan yomonlashtirishi mumkin emas. Shuningdek,

MK 105-moddasiga ko'ra, mehnat shartnomasining mazmuniga xodimning holatini mehnat to'g'risidagi qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga nisbatan yomonlashtiradigan shartlar kiritilmasligi kerak, agar ular kiritilgan bo'lsa, haqiqiy bo'lmaydi.

Ta'tildan chaqirib olishga faqat xodimning roziligi bilan yo'l qo'yiladi. Bunday roziliksiz chaqirib olish Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksning 49-moddasiga ko'ra, javobgarlikka tortishga sabab bo'ladi.

Xodim unga berilgan ta'tilni to'xtatib, ish beruvchidan uni ta'tildan chaqirib olishni *talab qilishga haqli emas*.

MK 232-moddasi 2-qismida ko'ra, 18 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.

Xodim ta'tildan chaqirib olishga roziligi to'g'risida alohida ariza yozishi, shuningdek roziligini bevosita ish beruvchining buyrug'ida yozib, imzo va sana qo'yish bilan aks ettirishi mumkin. Buyruqdagi yozuv shunday mazmunda bo'lishi mumkin: "Ta'tildan chaqirib olinishga va uning foydalanilmay qolgan qismini boshqa muddatga ko'chirishga qarshi emasman" yoki "Mehnat ta'tilidan chaqirib olishlariga roziman".

Agar tomonlar ta'tilning bir qismi joriy yilda taqdim etilishi to'g'risida kelishgan bo'lsa, buyruqda bu qismdan foydalanish oyi yoki kalendar davri ko'rsatilishi yoki ta'tilning foydalanilmagan qismi joriy yilda xodimning arizasiga ko'ra taqdim etilishi to'g'risida yozilishi kerak.

Xodimning roziligi bilan uni *ta'tilga chiqqan kunning ertasiga ta'tildan chaqirib olish mumkin*. Har yilgi mehnat ta'tilidan chaqirib olishga ta'tilning *istalgan vaqtida* faqat xodimning roziligi bilan yo'l qo'yiladi. Ya'ni 14 yoki 21 kalendar kundan keyin chaqirib olinishi shart degan talab yo'q. Faqatgina ta'tilning foydalanilmay qolgan qismi xodimga mazkur ish yili davomida boshqa vaqtda berilishi yoki ushbu Kodeksning 230 va 231-moddalarida nazarda tutilgan talablarga rioya etilgan holda keyingi ish yilida berilishi kerak.

MK 230-moddasiga ko'ra, har yilgi mehnat ta'tili har yili, ushbu ta'til berilayotgan *ish yili tugaguniga qadar 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 14 kalendar kundan ortiq bo'lgan qismi keyingi ish yiliga ko'chirilishi mumkin bo'lib*, ushbu yil davomida undan foydalanilishi shart.

O'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlarga, nogironligi bo'lgan xodimlarga har yilgi mehnat ta'tilini, shuningdek ushbu Kodeksning 481 va 483-moddalarida ko'rsatilgan *har yilgi qo'shimcha ta'tillarni bermaslik taqiqlanadi*.

MK 231-moddasiga ko'ra, xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra har yilgi mehnat ta'tili qismlarga bo'linishi mumkin. Bunda ushbu ta'tilning *hech bo'lmaganda bir qismi 14 kalendar kundan kam bo'lmasligi kerak.*

“Yillik mehnat ta'tili vaqtida saqlanib qolinadigan o'rtacha ish haqi miqdorini aniqlash tartibi to'g'risida”gi Yo'riqnoma 21-bandiga ko'ra, xodim ta'tildan chaqirib olinsa va ta'tilning qolgan qismi boshqa muddatga ko'chirilsa, *ta'tilning ko'chirilgan kunlariga to'g'ri keladigan to'langan o'rtacha ish haqi summasi bajarilgan ish yoki ishlangan vaqt uchun oylik ish haqi hisobiga yoziladi.* Ta'tilning foydalanilmagan qismi kunlariga haq to'lash uchun o'rtacha ish haqi belgilangan tartibda hisoblab chiqiladi.

Ta'til qismlarga bo'linganda saqlab qolinayotgan o'rtacha ish haqi ushbu Yo'riqnomada belgilangan tartibda har bir qism uchun alohida hisoblab chiqiladi.

E'tibor bering, xodimni ta'tildan chaqirib olish qoidalari har yilgi mehnat ta'tiliga nisbatan tatbiq qilinadi. MK 216-moddasiga ko'ra, har yilgi mehnat ta'tilining turlari quyidagilardan iborat:

asosiy mehnat ta'tili (har yilgi asosiy eng kam yoki har yilgi asosiy uzaytirilgan);
ushbu Kodeksning 222-moddasida nazarda tutilgan tartibda asosiy eng kam yoki asosiy uzaytirilgan ta'til bilan jamlab hisoblanadigan qo'shimcha mehnat ta'tili.

MK 236-moddasiga ko'ra, xodimlarga onalik, bolalarni parvarishlash, ta'lim olish uchun qulay shart-sharoitlar yaratish maqsadida, shuningdek boshqa ijtimoiy maqsadlarda beriladigan ta'tillar ijtimoiy ta'tillardir.

Diqqat! Ta'tildan chaqirib olish qoidalari ya'ni 230, 231, 232-moddalar ijtimoiy ta'tillarga, shu jumladan ish haqi qisman saqlanadigan ta'til va ish haqi saqlanmaydigan ta'tillarga nisbatan qo'llanilmaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi
2. [Mehnat huquqi. Elizabet Eylott. 2023](#)
3. [Мехнат ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган низолар. 2016.](#)
4. [Mehnat resurslarini boshqarish. Abdurahmonov Q.X., Abdurahmonov X.X. 2014.](#)