
YANGI TAHRIRDAGI MEHNAT KODEKSIDA XODIMNING HAR YILGI MEHNAT TA'TILINI UZAYTIRISH YOKI UNI BOSHQA MUDDATGA KO'CHIRISH, TA'TILINING BIR QISMINI KEYINGI ISH YILIGA KO'CHIRISH HAMDA MEHNAT TA'TILINI QISMLARGA BO'LISH TARTIBI



Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida xodimning har yilgi mehnat ta'tilini uzaytirish yoki uni boshqa muddatga ko'chirish, ta'tilining bir qismini keyingi ish yiliga ko'chirish hamda mehnat ta'tilini qismlarga bo'lish tartibi

O'zbekiston Respublikasining Yangi tahrirdagi mehnat kodeksining 229-moddasida xodimning har yilgi mehnat ta'tilini uzaytirish yoki uni boshqa muddatga ko'chirish tartibi belgilab qo'yilgan bo'lib, unga muvofiq xodimlar quyidagi hollarda har yilgi mehnat ta'tilini uzaytirish yoki boshqa muddatga ko'chirish huquqiga ega:

- 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;
- davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajarayotganda, agar qonunchilikda bunday majburiyatlarni bajarish uchun ishdan ozod etish nazarda tutilgan bo'lsa;
- jamoa kelishuvlarida yoki jamoa shartnomasida nazarda tutilgan boshqa hollarda.

Agar 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 belgilanishi lozim hisoblanadi. 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. Xodim har yilgi mehnat ta'tilidan foydalanishga to'sqinlik qiladigan, yuzaga kelgan sabablar to'g'risida ish beruvchini yozma shaklda xabardor qilishi shart.

Agar xodim belgilangan muddatda ta'til boshlanadigan vaqt haqida o'z vaqtida xabardor qilinmagan yoki unga ta'til boshlanguniga qadar ta'til vaqti uchun haq to'lanmagan bo'lsa, har yilgi mehnat ta'tili xodimning arizasiga ko'ra boshqa muddatga ko'chiriladi.

O'zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi mehnat kodeksining 230-moddasida har yilgi mehnat ta'tili har yili, ushbu ta'til berilayotgan ish yili tugaguniga qadar berilishi kerak. Bunda, 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. O'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlarga, nogironligi bo'lgan xodimlarga har yilgi mehnat ta'tilini, shuningdek, noqulay mehnat sharoitlarida band bo'lgan xodimlar yillik qo'shimcha ta'til hamda noqulay tabiiy-iqlim sharoitlaridagi ishi uchun xodimga har yilgi qo'shimcha ta'tillarni bermaslik taqiqlanadi.

Shuningdek, mazkur kodeksning 231-moddasida xodimning har yilgi mehnat ta'tilini qismlarga bo'lish tartibi ham ko'rsatib o'tilgan bo'lib, unga muvofiq 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 o'n to'rt kalendar kundan kam bo'lmasligi kerak.

Toshpo'latov Abduxakim Xamitjon o'g'li - So'x tuman Adliya bo'limi yuridik xizmat ko'rsatish markazi bosh yuriskonsulti