

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining ahamiyatli jihatlari



Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining ahamiyatli jihatlari

2022 yilning 29 oktyabr kuni yangi tahrirda qabul qilingan 2023 yil 30 aprelda [kuchga kiradi](#)gan Mehnat kodeksining asosiy jihatlardan biri shundaki, ushbu Kodeksda mehnat munosabatlari taraflarining huquq va manfaatlarini himoya qilinishida qonuniylikni va adolatni ta'minlaydigan normalar ko'proq belgilangan.

Jumladan, ushbu Mehnat kodeksi asosida mehnat shartnomasiga ayrim normalarni kiritish taqiqlandiki, unga ko'ra mehnat shartnomasiga quyidagi shartlarning kiritilishi o'z o'zidan haqiqiy hisoblanmaydi:

xodimning holatini mehnat qonunchiligiga va mehnat haqidagi boshqa hujjatlarga nisbatan yomonlashtiradigan;

mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash talablarini buzadigan;

majburiy mehnatni taqiqlash haqidagi talablarni buzadigan;

xodimni qonunga xilof harakatlarni, boshqalarning yoki xodim o'zining huquqlarini buzadigan, hayoti va sog'lig'iga tahdid soladigan, sha'niga, qadr-qimmatiga yoki ishchanlik obro'siga putur yetkazadigan harakatlarni amalga oshirishga majburlaydigan shartlar.

Yangi kodeksga muvofiq dam olish kuni bayram kuniga to'g'ri kelsa keyingi kunga ko'chiriladi. Masalan, yakshanba – dam olish kuni 1 sentyabr kuniga to'g'ri kelsa, dam olish kuni dushanbaga ko'chiriladi.

Bunda ishlab chiqarish-texnik va tashkiliy sharoitlar (mavjud uzluksiz ishlab chiqarish, aholiga har kuni xizmat ko'rsatish, navbatchilik asosida ishlash va boshqalar) tufayli ishlanmaydigan bayram kunlari to'xtatib qo'yish mumkin bo'lmagan ishlarni bajarishda dam olish kunlari ko'chirilmaydi.

Shuningdek, amaldagi Mehnat kodeksning 109-moddasida ishdan bo'shatish nafaqasining miqdori o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lishi mumkin emas deb belgilangan.

Yangi tahrirdagi kodeksimizda esa ishdan bo'shatish nafaqasi to'lash tartibi xodimning stajiga qarab to'lanishi belgilandi.

Ya'ni, ishdan bo'shatish nafaqasining miqdori mazkur ish beruvchidagi ish stajiga bog'liq bo'ladi va u:

3 yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun – o'rtacha oylik ish haqining 50 foizidan;

3 yildan 5 yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun – o'rtacha oylik ish haqining 75 foizidan;

5 yildan 10 yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun – o'rtacha oylik ish haqining 100 foizidan;

10 yildan 15 yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun – o'rtacha oylik ish haqining 150 foizidan;

15 yildan ortiq ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun – o'rtacha oylik ish haqining 200 foizidan kam bo'lishi mumkin emas.

Chalg'imasligimiz kerakki, bunda xodim ish beruvchidagi ish staji nazarda tutilmoqda,

ya'ni ishdan bo'shatilayotgan korxonada ishlagan davri hisoblanadi.

Yangi tahrirdagi Kodeksda, shuningdek, ish beruvchi homilador ayollarga birlamchi tibbiy-sanitariya yordami muassasalarida antenatal (tug'ruqqacha) parvarishlash (perinatal skrining va tashxis, majburiy tibbiy ko'riklar va boshqa majburiy tibbiy muolajalar) uchun o'rtacha ish haqi saqlangan holda qo'shimcha bo'sh kunlar berishi shartligi, homilador ayollarni antenatal (tug'ruqqacha) parvarishlash tartibi va muddatlari O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilanadi.

Bundan tashqari, yangi tahrirdagi Kodeksda nazarda tutilgan asosiy yangiliklardan yana biri yillik asosiy mehnat ta'tili davomiyligining eng kam muddati yigirma bir kalendar kuni etib belgilandi va xalqaro standartga muvofiqlashtirildi. Ilgari ta'til 15 ish kunidan davom etardi.

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida fuqarolarni yoshga doir pensiya olish huquqi yuzaga kelganligi munosabati bilan ish beruvchi tashabbusiga ko'ra (hozirgi MKning 100-modda 2-qism 7-bandi bilan) ishdan bo'shatish amaliyoti butunlay chiqarib tashlanmoqda.

Ya'ni, xodimning pensiya yoshiga yetganligi munosabati bilan ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishi taqiqlandi.

Shuningdek, yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida da'vo muddatlari ko'paymoqda.

Jumladan, yangi Kodeksning 560-moddasiga asosan ishga tiklash to'g'risidagi da'vo muddati mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi ish beruvchi buyrug'ining ko'chirma nusxasi xodimga topshirilgan kundan e'tiboran 3 oy deb belgilanmoqda.

Amaldagi Mehnat kodeksining 270-moddasida esa bu 1 oy qilib belgilangan edi.

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida boshqa mehnat nizolari bo'yicha da'vo muddati xodim o'zining huquqi buzilganligi to'g'risida bilgan yoki bilishi kerak bo'lgan kundan e'tiboran 6 oy deb belgilanmoqda.

Amaldagi Mehnat kodeksida esa, boshqa mehnat nizolari bo'yicha da'vo muddati xodim o'zining huquqi buzilganligi to'g'risida bilgan yoki bilishi kerak bo'lgan kundan e'tiboran 3 oy deb belgilangan.

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida belgilangan normalar mehnat munosabatlari taraflarining huquq va manfaatlarini himoya qilinishida qonuniylikni va adolatni ta'minlaydigan norma bo'lib xizmat qiladi.