

Тўлиқсиз иш вақти тушунчаси ва турлари



Иш вақти тушунчаси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 181-моддасида белгилаб қўйилган. Иш вақти — ходим ички меҳнат тартиб қоидаларига, сменаларга бўлиниб ишлаш (иш) жадвалларига, бошқа ички ҳужжатларга ёки меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ меҳнат мажбуриятларини қайси вақт мобайнида бажариш ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексига асосан иш вақтининг қуйидаги турлари мавжуд: иш вақтининг нормаль давомийлиги, иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги, тўлиқсиз иш вақти.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 182-моддасига биноан, ходим учун иш вақтининг нормаль муддати олти кунлик иш ҳафтасига ҳам, беш кунлик иш ҳафтасига ҳам иш вақти ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

Аммо айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиги, ҳолати, меҳнат шароитлари, меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятлари ва ўзга ҳолатларни инобатга олиб, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади.

Бу ходимлар рўйхатига қуйидагилар киради:

ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар;

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимлар;

ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар;

иши юқори даражадаги руҳий, ақлий, асабий зўриқиш билан боғлиқ бўлган тиббиёт ходимлар, педагоглар ва бошқа тоифадаги ходимлар;

уч ёшгача бўлган боланинг бюджетдан молиялаштириладиган ташкилотларда ишлайдиган ота-онасидан бири (васий) (МК-183-моддаси).

Тўлиқсиз иш вақти тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтасини қамраб олади. Ходимнинг меҳнат режими иш куни муддати ҳамда ҳафтадаги иш кунлари сони камайтирилишини назарда тутилган бўлсагина, тўлиқсиз иш вақти ҳисобланади. Тўлиқсиз иш вақти даврида иш вақти муддатининг нормаси камаяди, яъни ходим мазкур корхонадаги ички тартиб ёки иш жадвалида белгилаб қўйилган вақтидан камроқ вақт ишлайди.

Амалдаги Меҳнат кодексига ҳам тўлиқсиз иш вақти қўйидагиларга асосан белгиланади (МК 186-моддаси):

1) томонларнинг келишуви бўйича;

2) ходимларнинг маълум бир тоифасининг талабига кўра иш берувчи томонидан мажбурий ижро қилиш учун.

Томонларнинг келишуви бўйича тўлиқсиз иш кунини белгилаш қисмида қўшимча тарзда қўйидагилар назарда тутилган:

— тўлиқсиз иш куни (смена) ва (ёки) тўлиқсиз иш ҳафтаси, шу жумладан иш кунини қисмларга бўлиш билан белгиланиши мумкин;

— тўлиқсиз иш вақтини муддатсиз ҳам, тарафлар томонидан келишилган ҳар қандай муддат учун ҳам белгилашга рухсат берилади.

Ходимлар айрим тоифаларининг талаби бўйича тўлиқсиз иш вақтини белгилаш қисмида эса уларнинг рўйхатига ўзгартиришлар киритилди.

Ҳозир унга қўйидагилар киради:

1) ҳомиладор аёллар;

2) 14 ёшгача боласи бўлган аёллар (16 ёшгача ногирон боласи бўлган), шу жумладан — унинг қарамоғида бўлган;

3) тиббий хулосага мувофиқ бетоб оила аъзосига ғамхўрлик қилувчи шахслар.

Бу масалани боланинг отасига ёки оилавий вазифаларни бажариш билан банд бўлган бошқа шахсларга (она бундан мустасно) меҳнат соҳасида қўшимча кафолатларни тақдим қилувчи янги Меҳнат кодексининг 410-моддаси аниқлаштиради. Тўлиқсиз иш кунини белгилаш учун боланинг отаси иш берувчига боланинг онаси ушбу кафолатлардан фойдаланмаслигини тасдиқловчи ҳужжатни тақдим этиши керак. Бундай ҳужжат бўлиб иш жойидан маълумотнома, ўлим тўғрисидаги гувоҳнома, она ва оилавий вазифаларни бажариш билан банд бўлган бошқа шахсни ишга лаёқатсиз деб тан олиниши ёки

ота-оналик ҳуқуқидан маҳрум қилинганлиги ҳақида суднинг қонуний кучга кирган қарори ва бошқалар бўлиши мумкин.

Юқорида кўрсатилган шахслар учун тўлиқсиз иш вақти улар учун қулай бўлган, лекин имтиёзлар бериш учун асос бўлиб хизмат қилган ҳолатлар мавжуд бўлган даврдан кўп бўлмаган муддатга белгиланади.

Тўлиқсиз иш куни шароитидаги аниқ иш режими (иш куни ёки сменанинг давомийлиги, ишнинг бошланиш ва тугаш вақти ҳамда танаффуслар) ушбу иш шароитларини ҳисобга олган ҳолда ходимнинг хоҳишига мувофиқ белгиланади.

Хулоса қилиб айтадиган бўлсак, инсон меҳнат фаолиятининг барча соҳаларидаги иш вақтини ва дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тўлиқ тартибга солиш мураккаб ва тартибга солиб ҳам бўлмайди. Меҳнатга оид бўлган муносабатлар меҳнат шартномаси асосида юзага келган ҳоллардагина иш вақтини ҳамда дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш зарур бўлади.

Фуқаролик ишлари бўйича Термиз туманлари суди раиси Ғ.Хидиров