

ISSN: 2181-9416



ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

ВЕСТНИК ЮРИСТА * LAWYER HERALD

ҲУҚУҚИЙ, ИЖТИМОИЙ, ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛ



CYBERLENINKA



НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU



ISSN 2181-9416
Doi Journal 10.26739/2181-9416

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

3 СОН, 1 ЖИЛД

ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 3, ВЫПУСК 1

LAWYER HERALD

VOLUME 3, ISSUE 1



TOSHKENT-2021

**КОНСТИТУЦИЯВИЙ ҲУҚУҚ, МАЪМУРИЙ ҲУҚУҚ,
МОЛИЯ ВА БОЖХОНА ҲУҚУҚИ**

1. ЮЛДАШЕВ Джахонгир Хайитович ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ФУҚАРОЛИГИНИ ТИКЛАШГА ДОИР МУНОСАБАТЛАРНИ ТАРТИБГА СОЛУВЧИ МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК НОРМАЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ	8
2. УМИДУЛЛАЕВ Қахрамон Усманович ИЖРО ЭТУВЧИ ДАВЛАТ ОРГАНЛАРИ ФАОЛИЯТИНИ БАҲОЛАШДА ЖАМОАТЧИЛИК ИШТИРОҚИНИ ТАЪМИНЛАШ – ДАВР ТАЛАБИ	14
3. ХОЛМЎМИНОВ Жуманазар Тоштемирович СУВДАН ФОЙДАЛАНИШ ВА МУҲОФАЗА ҚИЛИШГА ОИД ҚОНУНЧИЛИКНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШНИНГ АЙРИМ МАСАЛАЛАРИ	20
4. МИРУКТАМОВА Феруза Лутфуллаевна “ҚОНУНИЙ МАНФААТЛАР” ТУШУНЧАСИ ВА УНИНГ “СУБЪЕКТИВ ҲУҚУҚЛАР” БИЛАН НИСБАТИ	31

**ФУҚАРОЛИК ҲУҚУҚИ. ТАДБИРКОРЛИК ҲУҚУҚИ.
ОИЛА ҲУҚУҚИ. ХАЛҚАРО ХУСУСИЙ ҲУҚУҚ**

5. БОЛТАЕВ Мансуржон Сотиволдиевич ИХТИЁРИЙ ТИББИЙ СУҒУРТА ШАРТНОМАСИНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ	37
6. КАЛАНДАРОВА Маликаҳон Пирназаровна ДАВЛАТ ХАРИДЛАРИ ТИЗИМИДА СМАРТ-КОНТРАКТЛАРНИ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ДОКТРИНАЛ КОНЦЕПЦИЯСИ	45
7. БАБАЕВ Джахонгир Исмаилбекович ИНТЕРНЕТ ТАРМОҒИДА ТУЗИЛГАН ШАРТНОМАЛАР ОРҚАЛИ ИСТЕЪМОЛЧИГА ЕТКАЗИЛГАН ЗАРАРНИ ҚОПЛАШГА НИСБАТАН ҚЎЛЛАНИЛАДИГАН ҲУҚУҚНИ АНИҚЛАШ	51

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОИЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

8. ИШАНХОДЖАЕВ Саидахмад Акрамович ЎЗБЕКИСТОНДА МЕҲНАТ МИГРАЦИЯСИГА ОИД МЕХАНИЗМЛАРНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШГА ОИД АЙРИМ МАСАЛАЛАР	59
--	----

**ЖИНОЯТ ҲУҚУҚИ, ҲУҚУҚБУЗАРЛИКЛАРНИНГ ОЛДИНИ ОЛИШ.
КРИМИНОЛОГИЯ. ЖИНОЯТ-ИЖРОИЯ ҲУҚУҚИ**

9. ИБРОҲИМОВА Зулхумор Солиҳ қизи ОИЛАГА ҚАРШИ АЙРИМ ЖИНОЯТЛАРНИНГ СУБЪЕКТИВ ТОМОНИ МОТИВИДАГИ “ПАСТ НИЯТ” ТУШУНЧАСИ	65
10. РАХИМХЎЖАЕВ Рустам Нишонхўжаевич ЎЗБЕКИСТОНДА ТЕЗКОР-ҚИДИРУВ ТАДБИРЛАРИНИ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ РИВОЖЛАНИШИ	71
11. ХАСАНОВ Шавкатбек Хайбатуллаевич, РОМАДАНОВА Таисия Александровна ТРАСОЛОГИК-МЕХАНОСКОПИК ЭКСПЕРТИЗАЛАРНИНГ ЗАМОНАВИЙ МУАММОЛАРИ	77
10. АБДУҚОДИРОВА Шахноза Абдуқодир қизи СУД ЭКСПЕРТЛАРИНИНГ ХАТОЛАРИ ВА УЛАРНИ БАРАТАРАФ ҚИЛИШ ЙЎЛЛАРИ БЎЙИЧА АЙРИМ ФИКРЛАР	82

12. САИДОВА Лола Абдувахидовна МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРАКТИКА ДОСТИЖЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВНОПРАВИА И НАЦИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА УЗБЕКИСТАНА В ЕЕ ОБЕСПЕЧЕНИИ.....	88
13. РАСУЛОВ Журабек Абдусамиевич МЕҲНАТГА МАЖБУРЛАШ: “МАЖБУРИЙ МЕҲНАТ” ВА “ЗЎРАКИ МЕҲНАТ” ТУШУНЧАЛАРИНИНГ ХАЛҚАРО-ҲУҚУҚИЙ СТАНДАРТЛАРДА ҚЎЛЛАНИЛИШИ	93
14. МАҲАМАТОВ Махмуд Махаматаминович ИШ ВАҚТИ ВА ҲАҚ ТЎЛАНАДИГАН ТАЪТИЛЛАРГА ОИД ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАРИНИНГ МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИККА ИМПЛЕМЕНТАЦИЯСИ.....	102
15.МИРХАМИДОВА Маҳиннора Нуруллаевна ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ ФОРС КЎРФАЗИ МИНТАҚАСИДАГИ АРАБ ДАВЛАТЛАРИ БИЛАН ДИПЛОМАТИК МУНОСАБАТЛАРИНИНГ РИВОЖЛАНИШ ТЕНДЕНЦИЯЛАРИ	108

ХУҚУҚИЙ АМАЛИЁТ ВА ХОРИЖИЙ ТАЖРИБА

15. ЮНУСОВ Ҳайдарали Муратович ЮРИДИК ХИЗМАТ ВА КАСБИЙ ФАОЛИЯТ: МЕҲНАТ БОЗОРИДАГИ ИМКОНИЯТЛАР, ЮРИДИК ФАОЛИЯТ ЙЎНАЛИШЛАРИ ВА АДВОКАТЛИК ЛИЦЕНЗИЯСИ (АҚШ ТАЖРИБАСИ)	115
16. САЪДУЛЛАЕВ Алишер Зафар ўғли, ЗАЙНОБИДДИНОВА Фарангиз Бахтиёр қизи ЁШЛАРНИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШНИНГ МУҲИМ ЖИҲАТЛАРИ: ХОРИЖИЙ АМАЛИЁТ ВА ЗАМОНАВИЙ ТЕНДЕНЦИЯЛАР	121
15. ЮСУПОВ Жамшид Бахтиярович ЎЗБЕКИСТОНДА ЭЛЕКТРОН ДАВЛАТ ХИЗМАТЛАРИГА ЎТИШ ТЕНДЕНЦИЯЛАРИ	131

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ ВЕСТНИК ЮРИСТА LAWYER HERALD

МАХАМАТОВ Махмуд Махаматаминович

Тошкент давлат юридик университети “Халқаро ҳуқуқ ва инсон ҳуқуқлари” кафедраси
доцент вазифасини бажарувчиси, юридик фанлар бўйича фалсафа доктори (Phd)
E-mail: mmahmud34@mail.ru

ИШ ВАҚТИ ВА ҲАҚ ТЎЛАНДИГАН ТАЪТИЛЛАРГА ОИД ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАРНИНГ МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИККА ИМПЛЕМЕНТАЦИЯСИ

For citation (иктибос келтириш учун, для цитирования): МАХАМАТОВ М.М. Иш вақти ва ҳақ тўланадиган таътиллارга оид халқаро стандартларнинг миллий қонунчиликка имплементацияси // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 3 (2021) Б. 102-107

 3 (2021) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2021-3-15>

АННОТАЦИЯ

Мақолада Халқаро меҳнат ташкилотининг иш вақти ва ҳақ тўланадиган таътиллارга оид конвенциялари қоидаларининг Ўзбекистон миллий қонунчилигига тадбиқ этилганлик ҳолати, халқаро назорат органларининг тавсиялари, қайта кўриб чиқувчи халқаро шартномалардаги ўзгаришлар таҳлил қилинган. Амалдаги меҳнат қонунчилигидаги иш вақтидан ташқарида ишларга жалб этиш, ҳақ тўланадиган таътилларни ҳисоблашга оид нормаларга ўзгартириш киритиш бўйича таклифлар берилган. ХМТ томонидан қабул қилинган қайта кўриб чиқувчи конвенцияларни ратификация қилиниши лозимлиги асосланган.

Калит сўзлар: принцип, конвенция, имплементация, иш вақти, ҳақ тўланадиган таътил, қайта кўриб чиқувчи конвенция, Халқаро меҳнат ташкилоти, халқаро стандарт, тавсия.

МАХАМАТОВ Махмуд Махаматаминович

И.о. доцента кафедры международного права и прав человека Ташкентского государственного юридического университета, доктор философии по юридическим наукам (Phd)
E-mail: mmahmud34@mail.ru

ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ КАСАТЕЛЬНО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ В НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

АННОТАЦИЯ

В статье проанализированы положение о применении норм конвенций Международной организации труда о рабочем времени и оплачиваемых отпусках в национальном законодательстве Узбекистана, рекомендации международных контрольных органов, изменения в пересматриваемых международных договорах. Даны предложения по внесению изменений в нормы действующего трудового законодательства, касающиеся привлечения к сверхурочной работе, расчета оплачиваемых отпусков. Обоснована необходимость ратификации пересмотренных конвенций МОТ.

Ключевые слова: принцип, конвенция, имплементация, рабочее время, оплачиваемый отпуск, пересматриваемая конвенция, международная организация труда, международный стандарт, рекомендация.

МАКХАМАТОВ Mahmud

Senior lecturer of Department of International law and human rights of
Tashkent State University of law, Doctor of Philosophy (PhD) in Law
E-mail: mmahmud34@mail.ru

IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL STANDARDS ON WORKING HOURS AND PAID HOLIDAYS IN NATIONAL LEGISLATION

ANNOTATION

The article analyzes the provision on the application to the national legislation of Uzbekistan of the norms of the International Labor Organization conventions on working hours and paid holidays, recommendations of international supervisory bodies, changes in revised international treaties. Proposals have been made to amend the norms of the current labor legislation regarding the involvement of overtime work, the calculation of paid leaves. The necessity of ratification of the revising ILO conventions has been substantiated in this work.

Keywords: principle, convention, implementation, working hours, paid leave, revising convention, International Labour Organization, international standard, recommendation.

Дам олиш ҳар бир инсоннинг табиий ва узвий ҳуқуқларидан бири бўлиб, меҳнат унумдорлиги, меҳнатга лаёқатлилиқ кўп жиҳатдан таътилга ҳам боғлиқ. Шу маънода, Ўзбекистон Республикасининг амалдаги меҳнат қонунчилиги ходимларнинг дам олиши ва иш қобилиятини тиклаши учун таътилни бир неча турини мустаҳкамлайди. Инсон ҳуқуқларига оид фундаментал халқаро ҳужжат ҳисобланмиш Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси ҳам бу борада шундай нормаларни таъкидлаб ўтади: “Ҳар бир инсон дам олиш ва бўш вақтга эга бўлиш, шу жумладан иш кунини оқилона чеклаш ҳуқуқи ва ҳақ тўланадиган меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга” [9].

Ўз навбатида шуни қайд этиш керакки меҳнат қонунчилиги нормалари ҳар қандай машғулотларга тадбиқ этилавермайди. Бошқача айтганда “фуқаровий-ҳуқуқий ҳарактердаги шартномалар (пудрат, меҳнат топшириғи, бегараз хизмат кўрсатиш шартномалари, муаллифлик шартномаси ва б.) бўйича бир марталик иш (вазифа)ни бажараётган шахсларга нисбатан иш вақти ва да олиш вақти тартибга солувчи меҳнат қонунчилиги нормалари қўлланилмайди” [10, Б.3]. Шундай бўлсада, юқорида қайд қилинган шартномаларда ишни амалга ошириш, топшириш вақтлари кўрсатиш ўтилади, лекин буларни иш вақти сифатида тушунмаслик лозим.

Шахсларнинг иш вақти ва дам олиш вақти масалалари меҳнат шартномаси тузиладиган муносабатлардаги тилга олинishi мумкин. Чунки айнан мана шундай тоифадаги ходимларгагина меҳнат қонунчилиги билан ўрнатиладиган ҳуқуқий кафолатлар қўлланилади.

Инсонларнинг мазкур йўналишдаги ҳуқуқларини тартибга солишда нафақат миллий қонунчилигимиз балки Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган Халқаро меҳнат ташкилотининг конвенцияларини ҳам эътибор олиш лозим. Чунки “иш вақти ва дам олиш вақти масалалари доимо ХМТ ҳужжатларида катта эътибор берилган” [10, Б.9].

1935 йил 22 июнда қабул қилинган “Иш вақтини ҳафтада қирқ соатгача қисқартириш тўғрисида”ги 47-Конвенция Ўзбекистон Республикаси кўшилган Халқаро Меҳнат Ташкилотининг биринчи конвенциясидир. Конвенция 8 та моддадан иборат бўлиб, 1957 йил 23 июнда кучга кирган.

Унинг 1-моддасига кўра Конвенцияни ратификация қиладиган Халқаро Меҳнат Ташкилотнинг ҳар бир аъзоси қуйидагиларни маъқуллашини билдиради: а) қирқ соатлик иш ҳафтаси принципи шундай қўлланилиши керакки, натижада меҳнаткашлар турмуш даражасини пасайишига олиб келмаслиги даркорлиги; ва б) шу мақсад ҳимояси учун мақбул ҳисобланадиган чора-тадбирлар кўрилишини ва тадбирларга ёрдам беришни; (Ташкилотнинг мазкур аъзоси томонидан ратификация қилиниши мумкин бўлган) айрим конвенцияларнинг батафсил қоидаларига мажбуран қўллаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 114-моддасига мувофиқ “Ходим иш тартиби ёки графигига ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти ҳисобланади” [1]. Шуни таъкидлаш керакки, Конвенция ратификация қилинган вақтда Ўзбекистон Республикасидаги меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи

асосий ҳужжати – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси қабул қилинмаган бўлсада, 1993 йилда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат қонунлари кодексига (Мазкур Қонун Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1996 йил 30 августдаги 283-І-сон Қарорига мувофиқ ўз кучини йўқотган) тегишли ўзгартиришлар киритилиб 41 соатлик иш ҳафтаси бекор қилиниб, 40 соатлик иш ҳафтаси жорий этилган, яъни Кодекс қабул қилингунга қадар амалдаги меҳнат қонунчилигида ҳафталик иш вақтини белгиловчи қоидалар 47-конвенция талабларига мос эди.

Иш вақтини ҳафтада қирқ соатгача қисқартириш тўғрисидаги конвенциянинг ижроси бўйича Ўзбекистон Республикасининг миллий маърузаси 2015 йилда Конвенция ва тавсияларни қўллаш бўйича экспертлар кўмитаси томонидан кўриб чиқилган бўлиб [5], Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 123-124-моддалари мазмуни Иш вақтини давомийлигини қирқ соатгача қисқартириш тўғрисидаги 116-тавсия талабларига мувофиқ эмаслигини эслатиб ўтади. 116-Тавсия 14-бандига кўра ҳар бир давлатнинг ваколатли органи нормал давомийликдаги ишдан истисно бўлувчи ҳолатларни шартли ва чегарасини белгилаб қўйиши лозим. Меҳнат кодексининг 124-моддасида эса келтирилган ушбу тавсиялар ўз аксини топмаган. Мазкур модданинг 4-қисмида иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширишини назарда тутсада, ушбу чеклашлар фақатгина шахслар тоифаси (ногиронлар, хотин-қизлар, ўн саккиз ёшга тўлмаганлар) билан чегараланган. Шундан келиб чиққан ҳолда, Меҳнат кодекси ушбу моддасига иш вақтидан ташқари ишга йўл қўйилиши мумкин бўлган ҳолатларни келтириб ўтиш, бунда Тавсия 14-бандида санаб ўтилган доимий, ватинчалик, даврий истисноларни ҳисобга олиш мақсадга мувофиқ.

Ёлланиб ишлаш соҳасидаги анъанавий бандлик – бу муайян иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномаси асосида, тўлиқ иш вақтида фаолият олиб боришдир [6]. Ходимларнинг меҳнат қобилятини тикланишида, иш унумдорлигини оширишда ходимлар учун таътил бериш, уни янада мазмунли ўтказиш учун ҳақ тўланиши меҳнат муносабатларида муҳим аҳамиятга эга. Бу борада Ўзбекистон Республикаси томонидан тан олинган Халқаро меҳнат ташкилотининг “Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллари тўғрисида”ги 52-конвенцияси халқаро стандартларни миллий қонунчиликка тадбиқ қилишда алоҳида роль ўйнайди. 1936 йил 4 июнь Женевада қабул қилинган 52-Конвенция 16 та моддадан иборат бўлиб, 1939 йили 22 сентябрда кучга кирган. “Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллари тўғрисида”ги 52-Конвенцияга қўшилиш ҳақидаги Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1995 йил 6 майда Қарори қабул қилинган [2].

Мазкур конвенцияни 1969 йилги Халқаро шартномалар ҳукуки тўғрисидаги Вена конвенцияси қоидалари нуқтаи назаридан ратификация қилишда айрим муаммолар мавжудлигига тўхталиб ўтиш лозим. Муаммо шундаки, ХМТнинг Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллари тўғрисидаги 52-Конвенцияси 1970 йилда Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллари тўғрисидаги 132-Конвенция билан қайта кўриб чиқилган ҳамда 1973 йил 30 июндан кучга кирган. Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллари тўғрисидаги 52-Конвенциянинг 15-моддаси 1-қисм b бандига мувофиқ, қайта кўриб чиқувчи конвенция кучга кириши билан амалдаги конвенция ратификация қилишга Ташкилот аъзолари учун ёпилиши белгиланган. Бироқ амалиётга эътибор қаратиладиган бўлса, Ўзбекистон Республикаси айнан Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллари тўғрисидаги 52-Конвенцияни ратификация қилган.

Йиллик таътилларининг муддатларини ҳисоблашда Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллари тўғрисидаги 52-Конвенция ва Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида номувофиқлик мавжуд. Хусусан Конвенциянинг 2-моддаси 3-қисми а) бандига мувофиқ расмий байрамлар ва анъанавий дам олиш кунлари ҳар йилги ҳақ тўланадиган таътилга қўшилмаслиги белгиланган бўлса, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 139-моддасида “Таътилларининг муддати олти кунлик иш ҳафтаси юзасидан календарь бўйича иш кунлари билан ҳисоблаб чиқарилади. Таътил даврига тўғри келиб қолган ва ушбу Кодекснинг 131-моддасига мувофиқ ишланмайдиган кунлар деб ҳисобланадиган байрам кунлари таътил муддатини белгилашда ҳисобга олинмайди” [1] дейилади.

Амалдаги меҳнат қонунчилигимиздан шу нарса англашиладики, беш кунлик иш ҳафтасида шанба куни ходимларнинг анъанавий дам олиш кунлари ҳисоблансада йиллик меҳнат таътилига қўшилиши белгиланган. Бошқача айтганда, Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллари тўғрисидаги 52-Конвенция йиллик таътиллари муддатини ҳисоблашда ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга нисбатан имтиёзлироқ қоидаларни белгилайди. Демак, меҳнат қонунчилигимизга мувофиқ бундай муносабатларда конвенция қоидалари қўлланилиши

лозим. Яъни, беш кунлик иш ҳафтасида ишловчи ходимларнинг шанба анъанавий дам олиш кунлари йиллик меҳнат таътилига қўшиб ҳисобланмайди. Аммо, юқорида таъкидлаганимиздек иш берувчиларнинг деярли барчаси меҳнат муносабатларини тартибга солишда миллий қонунчиликка муурожаат этади. Шу боис масалани тўғри ҳал этиш учун фикримизча, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 139-моддаси 1-қисмидан “олти кунлик иш ҳафтаси юзасидан” деган сўзлар чиқариб ташланиб қуйидаги таҳрирда баён этиш лозим: *“Таътиллارнинг муддати календарь бўйича иш кунлари билан ҳисоблаб чиқарилади. Таътил даврига тўғри келиб қолган ва ушбу Кодекснинг 131-моддасига мувофиқ ишланмайдиган кунлар деб ҳисобланадиган байрам кунлари таътил муддатини белгилашда ҳисобга олинмайди”*.

Конвенцияга биноан йиллик ҳақ тўланадиган таътиллارнинг давомийлиги миллий қонунчиликда белгиланган шарт шароитлар ва иш стажидан келиб чиққан ҳолда узайтирилиши мумкин. Миллий қонунчилигимизда “айрим тоифадаги ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятларини ҳамда бошқа ҳолатларини эътиборга олиб, қонун ҳужжатларига мувофиқ узайтирилган таътиллари белгиланади” [1], шунингдек Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллари тўғрисидаги 52-Конвенцияда таъкидланган таътилларнинг давомийлиги “иш стажидан келиб чиққан ҳолда узайтирилиши” Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига назарда тутилмаган бўлсада айрим соҳалар бўйича қонунларда ўз аксини топган. Хусусан, “Судлар тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 75-моддаси амалдаги суд тизимининг барча судьяларига 36 иш кунидан иборат йиллик ҳақ тўланадиган таътил берилишини назарда тутди [3]. Ўзбекистон Республикасининг “Прокуратура тўғрисида”ги Қонунининг 50-моддаси 3-қисмида прокуратура органлари ходимларига давомийлиги ўттиз календарь кундан иборат ҳақ тўланадиган йиллик таътил берилиши, ўн йилдан ортиқ иш стажига эга бўлган прокуратура органлари ходимларига давомийлиги беш календарь кун, ўн беш йилдан ортиқ иш стажига эга бўлганларга давомийлиги ўн календарь кун, йигирма йилдан ортиқ иш стажига эга бўлганларга эса давомийлиги ўн беш календарь кун қўшимча таътил берилиши мустаҳкамланган [4].

Меҳнат кодексимизнинг афзал жиҳатларидан бири, бу таътил учун ҳақ тўлаш муддатининг тартибга солинганлигидир. Меҳнат кодексининг 148-моддасига мувофиқ таътил учун ҳақ тўлаш жамоа шартномасида белгиланган муддатларда, лекин таътил бошланмасидан олдинги охири иш кунидан кечикмай амалга оширилади. Таътил учун ҳақ тўлашнинг муддати масаласи Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллари тўғрисидаги 52-конвенцияда ўз аксини топмаган.

Конвенциядаги шу каби камчиликлар уни такомиллаштириш, замон талабларига мослаштириш ва меҳнаткашларнинг ҳуқуқларини имкон қадар янада кенгроқ ҳимоя қилиш заруриятини юзага келтирди. Уч томонлама ҳамкорлар (ҳукумат, иш берувчилар, ходимлар) томонидан билдирилган бир қатор таклифлардан сўнг 1970 йил 3 июнда Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллари тўғрисидаги 52-конвенция шу номдаги 132-сонли конвенция билан қайта кўриб чиқилган. Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллари тўғрисидаги 132-конвенция ҳам ва мазмун жиҳатидан 52-конвенциядан салмоқлироқ бўлиб, 24 моддани ўз ичига олади. Шу билан бирга, ҳар икки конвенцияни ўзаро қиёслайдиган бўлсак, янги конвенцияда аввалгисидан кўзда тутилмаган қуйидаги янги қоидаларни учратишимиз мумкин. Хусусан, конвенция ёлланиб ишловчи барча шахсларга нисбатан қўлланилади (денгизчилар бундан мустасно); таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш давомийлиги 6 ойдан ортиқ бўлиши мумкин эмас; конвенция қўлланилишидан истисно қилинган шахслар ҳақида давлат томонидан конвенция қўлланилиши ҳақидаги маълумот берилади; таътилнинг давомийлик муддатини конвенцияни ратификация қилиш вақтидаёқ кўрсатилиши лозим; бир йиллик иш учун таътилнинг давомийлиги уч иш ҳафтасидан кам бўлиши мумкин эмас; таътил учун тўланадиган ҳақнинг таътил бошлангунга қадар берилиши, агар иш берувчи ва ходимга оид келишувда ўзгача ҳолат кўзда тутилмаган бўлса ва бошқалар.

Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллари тўғрисидаги 52 ва 132-конвенциялар шахсларнинг ҳақ тўланадиган таътилга чиқиш ҳуқуқини кафолатловчи муҳим нормаларни келтириб ўтган. Жумладан, ҳар йилги минимал ҳақ тўланадиган таътил бериш ҳуқуқидан воз кечиш ёки мана шундай таътилни компенсация билан алмаштирмаслик ёхуд бошқача шаклда фойдаланмаслик ҳақидаги ҳар қандай келишув, миллий шароитларга мувофиқ ҳақиқий эмас деб топилади ёки тақиқланади. Мазкур қоида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига айнан шу тарзда келтирилмаган бўлсада, мазмунан шахсларнинг таътил олиш ҳуқуқига ҳам тааллуқлидир, “Меҳнат кодексининг “Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномалар шартларининг ҳақиқий эмаслиги” номли 5-моддасига мувофиқ “Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар

аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас”.

Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار тўғрисидаги 52-конвенциянинг бугунги кун талабларига тўғри келмайдиган нормалари ҳам мавжуд. Унинг 5-моддасига кўра давлатларнинг миллий қонун ҳужжатлари ҳар йилги таътили пайтида ҳақ тўланадиган ишда банд бўлган шахслар, ушбу таътил даври бўйича ҳақ олишдан маҳрум бўлишлари мумкинлигини белгилаб қўйишига йўл қўяди. Мазкур қоида шахсларнинг йиллик таътили учун ҳақ олишга бўлган ҳуқуқини чеклашни назарда тутмоқда. Чунки, модда мазмунидан келиб чиқилса, ходимнинг таътил даврида бошқа ташкилотда ўриндошлик асосида ишлаши унинг асосий иш жойидан таътил учун ҳақ олишдан маҳрум бўлишига олиб келиши мумкин. Мазкур қоиданинг инсон ҳуқуқларига оид халқаро стандартларга зид келиши уни бошқача мазмунда баён этилишини талаб этди. Натижада Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار тўғрисидаги 132-конвенция 13-моддаси ушбу қоидани қуйидаги кўринишда мустаҳкамлади: “Ҳар бир мамлакат ҳукуматининг ваколатли органи ёки бошқа тегишли органи, ёлланиб ишлаётган шахс таътил вақтида даромад олиш билан боғлиқ, таътил мақсадларига зид келувчи фаолият билан шуғулланаётган ҳолатларга нисбатан махсус қоидаларни ўрнатиши мумкин”.

Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار тўғрисидаги 132-конвенция ХМТ таснифи бўйича техник конвенциялар сирасига кирсада, аҳамият жиҳатида устувор конвенциялардан кам эмас [11]. Мазкур конвенциянинг аҳамияти яна шу билан изоҳланадики, ёлланиб ишлаётган шахсларнинг халқаро меҳнат стандартларида назарда тутилган барча ҳуқуқ ва эркинликлардан фойдаланишда, имкониятларини тўлиқ амалга ошириши шахснинг меҳнат қобилятининг талабга жавоб бериши, соғлиғига боғлиқдир [12]. Бунинг учун эса шахснинг олаётган ҳақ тўланадиган таътили давомийлиги шахс бажараётган иш туридан келиб чиқиши лозим.

Агарда Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار тўғрисидаги 132-конвенция давлатимиз томонидан ратификация қилинадиган бўлса, айнан таътил муддати масаласи ҳам кўриб чиқилиши лозим. Чунки, қонунчилигимизда белгиланган таътилниң энг кам муддати (15 иш куни) 132-конвенция 3-моддасида келтирилган нормага тўлиқ мос келмаслиги мумкин. Сабаби 3-моддада таътилниң энг кам муддати бир йил учун 3 иш ҳафтасидан кам бўлиши мумкин эмаслиги назарда тутлади. 15 иш кунини ҳафталарга тақсимлайдиган бўлсак, ҳафтада 5 кун ишлайдиганларга мазкур норма мос келиши мумкин, ҳафтада 6 кун ишлайдиганларга эса тўлиқ мувофиқ эмас. Чунки, Меҳнат кодексининг 139-моддасига мувофиқ, таътилларнинг муддати олти кунлик иш ҳафтаси юзасидан календарь бўйича иш кунлари билан ҳисоблаб чиқарилади. Мазкур ҳолатда эса минимал таътил муддати 18 иш кунига тўғри келмоқда.

Шу маънода, Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار тўғрисидаги 52-конвенциясини қайта кўрувчи 132-конвенциянинг аввалги конвенциядаги ҳуқуқий бўшлиқларни бартараф этганлиги, кўп жиҳатдан миллий меҳнат қонунчилигимиз билан мос келиши, ушбу халқаро шартноманиң давлатимиз томонидан ратификация қилиш мумкинлигидан далолат беради.

ХМТнинг 132-конвенциясининг бугунги кунда аъзо-давлатлар томонидан ратификация қилинганлик ҳолатига тўхталадиган бўлсак, бу кўрсаткич 38 тани ташкил этади [7]. Буларнинг 17 нафари 52-конвенцияни денонсация қилиш йўли билан қайта кўриб чиқувчи 132-конвенцияни ратификация қилган [8]. Рақамлардан кўриш мумкинки, қайта кўриб чиқувчи 132-конвенцияни ратификация қилувчи аъзо-давлатлар сони ортиб бормоқда.

Фикримизча, аъзо-давлатлар меҳнат қонунчилигини унификациялаш, уларни замон талабларига мослаштириш, шахслар ўртасидаги меҳнатга оид муносабатларда икки хил халқаро стандартларни амал қилишини олдини олиш мақсадида, ташкилотга аъзо-давлатлар қайта кўриб чиқувчи конвенцияни аввалги конвенцияни денонсация қилиш йўли билан ратификация қилишлари лозим.

Ўзбекистон Республикаси ҳукумати билан ХМТ ўртасида изчил мулоқот олиб борилаётганлиги, шу жумладан, ХМТнинг Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار тўғрисидаги қайта кўриб чиқувчи 132-конвенцияси қоидалари 52-конвенцияга қараганда мамлакатимизда ҳуқуқ соҳасида амалга оширилаётган ислохотларга кўпроқ мувофиқ келишини, меҳнат қонунчилигимиз нормалари билан мослигини инобатга олган ҳолда, уни ратификация қилиш мақсадга мувофиқдир.

Иқтибослар/Сноски/References:

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси // <https://lex.uz/docs/142859>
2. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1995 йил 6 майдаги 84-I-сонли «Ўзбекистон Республикасининг 1936 йил 24 июнда Женевада қабул қилинган Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار

- тўғрисидаги 52-Конвенцияга қўшилиши ҳақида»ги Қарори // <https://www.lex.uz/ru/docs/2747591>
3. Ўзбекистон Республикасининг “Судлар тўғрисида”ги Қонуни // <https://lex.uz/acts/68532#69941>
- Ўзбекистон Республикасининг “Прокуратура тўғрисида”ги Қонуни // <https://lex.uz/docs/106197>
4. Application of International Labour Standards 2015 (I). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. ILC.104/III(1A).
5. Махмуд Махаматов (2020). Вопросы совершенствования трудового законодательства в условиях цифровой экономики. Review of law sciences, (3), 117-120. doi: 10.24412/2181-1148-2020-3-117-120
6. Ratifications of C132 - Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312277:NO
7. Ratifications of C052 - Holidays with Pay Convention, 1936 (No. 52) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312197:NO
8. Universal Declaration of Human Rights // <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
9. Гасанов М.Ю., Сарымсакова Г.К. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха. Учебное пособие. – Т.: ИПТД ООО «Фуқаролик жамияти» 2017.
10. Енилина А.В. Проблемные аспекты регулирования рабочего времени и времени отдыха. КазФУ. <https://cyberleninka.ru/article/n/problemnye-aspekty-regulirovaniya-rabochego-vremeni-i-vremeni-otdyha>
11. Расулов Ж. А. Мажбурий меҳнатни тугатиш бўйича халқаро ва минтақавий стандартларнинг шаклланиши // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. №5 (2020). <https://yuristjournal.uz/index.php/lawyer-herald/article/view/125/107>
12. Хамдамова Ф.У., Махаматов М.М. Халқаро стандартлар ва жаҳон тажрибасини ҳисобга олган ҳолда Ўзбекистон Қонунчилигини ривожлантиришнинг асосий йўналишлари ва истикболлари // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. №6 (2020). <https://www.yuristjournal.uz/index.php/lawyer-herald/article/view/154/129>