

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

2 СОН, 1 ЖИЛД

ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 2, ВЫПУСК 1

LAWYER HERALD

VOLUME 2, ISSUE 1



TOSHKENT-2022

Мундарижа

КОНСТИТУЦИЈАВИЙ ҲУҚУҚ. МАЪМУРИЙ ҲУҚУҚ.
МОЛИЯ ВА БОЖХОНА ҲУҚУҚИ

- 1. БАҲРОНОВ Шерзод Холмуродович**
НОРМА ИЖОДҚОРЛИГИДА ЭКОЛОГИК ТАЛАБЛАР ҲИСОБГА ОЛИНИШНИ
ТАЪМИНЛАШНИНГ ҲУҚУҚИЙ МЕХАНИЗМИ 8
- 2. НЕМАТОВ Жўрабек Нематиллоевич**
ЎЗБЕКИСТОНДА ҲИМОЯ ОРДЕРИНИНГ МАЪМУРИЙ АКТ МИСОЛИДАГИ
МАЪМУРИЙ-ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТЛАРИ ТАҲЛИЛИ 16
- 3. РАБИЕВ Шерзод Миржалилович, АЗИЗОВ Бунёд Мавлонович**
МАЪМУРИЙ МАЪМУРИЙ ТАРТИБ-ТАОМИЛЛАРНИ АМАЛГА ОШИРИШДА “МАЪМУРИЙ
КЎМАКЛАШ”НИНГ АҲАМИЯТИ ВА УНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ЗАРУРАТИ 22

ФУҚАРОЛИК ҲУҚУҚИ. ИҚТИСОДИЙ ПРОЦЕССУАЛ ҲУҚУҚИ.
ҲАКАМЛИК ЖАРАЁНИ ВА МЕДИАЦИЯ

- 4. ОКЮЛОВ Омонбой**
“СНОСЛАР” ЖАРАЁНИДА ХАР БИР МУЛҚДОР ҲУҚУҚЛАРИ ВА ҚОНУНИЙ
МАНФААТЛАРИ ТАЪМИНЛАНИШИ ШАРТ 30
- 5. ГУЛЯМОВ Саид Саидахарович, БОЗАРОВ Сардор Сохибжонович**
ВОПРОСЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В СФЕРЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ 36
- 6. АЧИЛОВА Liliya Ilxomovna**
VIRTUAL TURIZMNI TASHKIL ETISHNING HUQUQIY JIHATLARI 43
- 7. МУРОТОВ Журабек Сафарович**
ИНДИВИДУАЛЛАШТИРИШ ВОСИТАЛАРИГА (ТОВАР, ХИЗМАТ) БЎЛГАН ҲУҚУҚЛАР . 50
- 8. ВОСТРИКОВА Виктория Сергеевна, ЧЕРКАШИНА Ирина Александровна**
ДОКТРИНА ФРУСТРАЦИИ НА ПРИМЕРЕ РЕШЕНИЯ ВЕРХОВНОГО СУДА
СОЕДИНЕННОГО КОРОЛЕВСТВА 55
- 9. АБРОРОВА Камола Саидмухторовна**
ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕЖДУНАРОДНОГО КОММЕРЧЕСКОГО АРБИТРАЖА
В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН 63

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОИЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

- 10. МАДРАҲИМОВА Гулжаҳон Рузимбой қизи**
ЙИЛЛИК ҲАҚ ТЎЛАНАДИГАН МЕҲНАТ ТАЪТИЛИНИ ҚЎЛЛАШ АМАЛИЁТИ
ВА ТАРТИБГА СОЛУВЧИ НОРМАТИВ-ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАР
(РИВОЖЛАНГАН ХОРИЖ ДАВЛАТЛАРИ ТАЖРИБАСИ МИСОЛИДА) 70

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

- 11. ИБРОҲИМОВ Жамшид Абдуғофур ўғли**
ТЕРРОРИЗМНИ МОЛИЯЛАШТИРИШ ЖИНОЯТИ УЧУН ЖАВОБГАРЛИК ВА УНИ
ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ИСТИҚБОЛЛАРИ 79
- 12. ВОХИДОВ Маҳкам Мубинович**
ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРАВОВЫХ ОСНОВ ВОССТАНОВЛЕНИЯ
НАРУШЕННЫХ ПРАВ ЖЕРТВ ПРЕСТУПЛЕНИЙ И ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ ВЛАСТЬЮ В
РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН 86

13. ИСЛОМОВ Бунёд Очилович
 ОБСТОЯТЕЛЬСТВА, СМЯГЧАЮЩИЕ НАКАЗАНИЕ И ИСКЛЮЧАЮЩИЕ
 ПРЕСТУПНОСТЬ ДЕЯНИЯ ПО УГОЛОВНОМУ КОДЕКСУ РЕСПУБЛИКИ БОЛГАРИЯ
 (СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ) 92

14. БОЙДЕДАЕВ Садирдин Абдусатторович
 КОРРУПЦИЯГА ҚАРШИ КУРАШИШНИНГ ИЖТИМОИЙ ЗАРУРАТИ 99

**ЖИНОЯТ ПРОЦЕССИ. КРИМИНАЛИСТИКА,
 ТЕЗКОР-ҚИДИРУВ ҲУҚУҚ ВА СУД ЭКСПЕРТИЗАСИ**

15. АБДУЛЛАЕВ Рустам Кахраманович
 ҲОДИСА СОДИР БЎЛГАН ЖОЙНИ КЎЗДАН КЕЧИРИШНИНГ КРИМИНАЛИСТИК
 ТАЪМИНОТИ САМАРАДОРЛИГИНИ БАҲОЛАШ МЕЗОНЛАРИ 107

16. ЧУРЯКОВ Эркин Ибрагимович
 СУД-БАЛЛИСТИКА ЭКСПЕРТИЗАСИДА ЭКСПЕРТ ЭКСПЕРИМЕНТИНИНГ ЎРНИ 114

ХАЛҚАРО ҲУҚУҚ ВА ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ

17. РАХМАНОВ Шухрат Наимович
 ЕВРОПА ИТТИФОҚИДА МИГРАЦИЯВИЙ ЖАРАЁНЛАРНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ
 ШАРТНОМАВИЙ-ҲУҚУҚИЙ МАСАЛАЛАРИ 119

18. USMANOVA Surayo
 YEVROPA ITTIFOQIDA TURIZM: OMMAVIY HUQUQIY JIHATLARI TANLILI 126

19. ХАМДАМОВА Фируза
 ПРАВОВОЙ СТАТУС РОБОТОВ В МЕЖДУНАРОДНОМ ГУМАНИТАРНОМ ПРАВЕ 131

20. КАРИМОВ Оятилло Халимович
 ПОНЯТИЙНЫЙ АНАЛИЗ ЭКСТРАДИЦИИ В МЕЖДУНАРОДНОМ И
 НАЦИОНАЛЬНОМ ПРАВЕ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ 135

21. АЪЗАМХУЖАЕВ Умидхон Шавкат угли
 МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ТРАНСПОРТНО-КОММУНИКАЦИОННЫХ
 СВЯЗЕЙ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ И ЕВРОПЫ 141

22. ОЧИЛОВ Шермат Рашидович
 ТЕРРОРИЗМГА ҚАРШИ КУРАШДА МИНТАҚАВИЙ ҲАМКОРЛИКНИНГ
 ХАЛҚАРО-ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТЛАРИ 149

23. САЛИЕВА Шахсанем Уснатдиновна
 ФОРМИРОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ 154

24. МИРЗАМУРОДОВ Шохрух Олимович
 МЕЖДУНАРОДНОЕ ДОГОВОРНО-ПРАВОВОЕ ЗАКРЕПЛЕНИЕ
 РЕГИОНАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ В ЦЕНТРАЛЬНО И ЮЖНОАЗИТСКОМ
 МАКРОРЕГИОНЕ В РАМКАХ ШОС 161

ҲУҚУҚИЙ АМАЛИЁТ ВА ХОРИЖИЙ ТАЖРИБА

25. NAITO Shintaro
 OVERVIEW OF DRAFTING LEGISLATIVE BILLS IN JAPAN—FOCUSING ON AVOIDING
 INCONSISTENCY IN LAWS 169

26. ТОЖИЕВ Фурқат Шомуродович
 ЮРИДИҚ ХИЗМАТЛАР ФАОЛИЯТИДА ҲУҚУҚИЙ ТЕХНОЛОГИЯЛАРНИ ҚЎЛЛАШНИНГ
 НАЗАРИЙ-ҲУҚУҚИЙ МУАММОЛАРИ: ЎЗБЕКИСТОН МИСОЛИДА 184

27. ИЛЬЯСОВ Улугбек Бахтиёрович
 ОСНОВНЫЕ НОВЕЛЛЫ ИНВЕСТИЦИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
 НОВОГО УЗБЕКИСТАНА 190

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ ВЕСТНИК ЮРИСТА LAWYER HERALD

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

МАДРАҲИМОВА Гулжаҳон Рузимбой қизи

Ўзбекистон Республикаси Жамоат хавфсизлиги университети мустақил изланувчиси
E-mail: guljahon_20@mail.ru

ЙИЛЛИК ҲАҚ ТЎЛАНДИГАН МЕҲНАТ ТАЪТИЛИНИ ҚЎЛЛАШ АМАЛИЁТИ ВА ТАРТИБГА СОЛУВЧИ НОРМАТИВ-ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАР (РИВОЖЛАНГАН ХОРИЖ ДАВЛАТЛАРИ ТАЖРИБАСИ МИСОЛИДА)

For citation (иқтибос келтириш учун, для цитирования): Мадраҳимова Г.Р. Йиллик ҳақ тўланадиган меҳнат таътилини қўллаш амалиёти ва тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий асослар (ривожланган хориж давлатлари тажрибаси мисолида) // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 2 (2022) Б. 70-78.

 2 (2022) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2022-2-10>

АННОТАЦИЯ

Мазкур мақолада ходимларнинг йиллик ҳақ тўланадиган меҳнат таътилларидан фойдаланишга доир ҳуқуқ ва манфаатларини тартибга солиш бўйича ривожланган хорижий мамлакатлар тажрибаси ва қонун ҳужжатлари ўрганилган. Мамлакатимизда йиллик ҳақ тўланадиган меҳнат таътилини қўллаш амалиёти ва миллий қонунчиликдаги муаммоли жиҳатлар таҳлил этилган ҳамда уларни бартараф этиш бўйича таклифлар берилган.

Калит сўзлар: таътиллари, йиллик меҳнат таътиллари, узайтирилган асосий таътиллари, қўшимча меҳнат таътиллари, йиллик меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи, меҳнат шартномаси, иш тажрибаси, меҳнат стажи.

МАДРАХИМОВА Гулжаҳон Рузимбой қизи

Независимый соискатель Университета общественной
безопасности Республики Узбекистан
E-mail: guljahon_20@mail.ru

ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА, РЕГУЛИРУЮЩАЯ ЕЖЕГОДНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА (НА ПРИМЕРЕ ОПЫТА РАЗВИТЫХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН)

АННОТАЦИЯ

В данной статье исследуется опыт и законодательство развитых стран по регулированию прав и интересов работников при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска. Анализируется практика применения ежегодных оплачиваемых отпусков в нашей стране и проблемные аспекты национального законодательства, а также даются предложения по их устранению.

Ключевые слова: отпуск, ежегодный отпуск, удлиненный основной отпуск, дополнительный трудовой отпуск, право на ежегодный отпуск, трудовой договор, опыт работы, стаж работы.

MADRAKHIMOVA Guljahon

University of Public Safety, Independent researcher

E-mail: guljahon_20@mail.ru

PRACTICE OF APPLICATION AND LEGAL FRAMEWORK REGULATING ANNUAL PAID VACATIONS (ON THE EXAMPLE OF THE EXPERIENCE OF DEVELOPED FOREIGN COUNTRIES)

ANNOTATION

This article examines the experience and legislation of developed countries in regulating the rights and interests of employees when using annual paid vacation. The practice of applying annual paid vacation in our country and the problematic aspects of national legislation are analyzed, and proposals for their elimination are made.

Keywords: vacation, annual vacation, extended basic vacation, additional labor vacation, right to annual vacation, employment contract, work experience, length of service.

Ижтимоий сиёсат ижтимоий соҳага оид давлатнинг қарашлари ва интилишларини ўз ичига олади. Ижтимоий соҳа таълим, илм-фан, соғлиқни сақлаш, аҳоли бандлигини таъминлаш, ижтимоий ҳимоя масалаларини қамраб олади. Меҳнатга оид сиёсат ҳам бевосита ижтимоий соҳада амалга оширилади ҳамда давлат ижтимоий барқарорлик, ижтимоий тараққиёт нуқтаи назаридан ўз сиёсатининг ажралмас қисми сифатида эътироф этиб келади.

2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси “Ҳаракатлар стратегиясидан – Тараққиёт стратегияси сари” тамойилига асосланган юқорида қайд этганимиздек еттита устувор йўналишдан иборат. Мазкур устувор йўналишлардир бири – адолатли ижтимоий сиёсат юритиш, инсон капиталини ривожлантириш ҳисобланади [1].

Мамлакатимизда адолатли ижтимоий сиёсат ўрнатилишининг муҳим қонуний асоси бу – Ўзбекистон Республикаси Конституциясидир. Асосий қонунимизнинг 38-моддасига асосан ёлланиб ишлаётган барча фуқаролар дам олиш ҳуқуқига эгадирлар. Иш вақти ва меҳнат таътилининг муддати қонун билан белгиланади [2]. Йиллик ҳақ тўланадиган меҳнат таътилини олишга бўлган ҳуқуқнинг Конституцияда белгиланиши мамлакатимизда инсон ҳуқуқларининг аҳамияти юқори эканлигини кўрсатади. Президент Ш.Мирзиёев таъкидлаганидек, бош қомусимиз Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси ва бошқа асосий халқаро ҳужжатлар талабларига тўла мос ҳолда, фуқароларнинг шахсий ҳуқуқ ва эркинликлари, сиёсий, иқтисодий ва ижтимоий ҳуқуқларини кафолатлаб беради [3].

Йиллик ҳақ тўланадиган меҳнат таътилига бўлган ҳуқуқ барча ривожланган давлатлар томонидан тўлиқ тан олинган ҳолда мазкур ҳуқуқни амалда таъминлашнинг ҳуқуқий асослари турли эканлигини қайд этиш ўринлидир. Айрим давлатларда таътиллار ҳақидаги қонун ҳужжатлари умуман мавжуд эмас (АҚШ, Буюк Британия) ва ушбу масала кўпчилик ходимлар учун фақат жамоа шартномалари орқали тартибга солинади, бошқа давлатларда (Италия) айрим тоифадаги ходимлар учун тааллуқли бўлган таътиллار ҳақидаги қонунлар мавжуд, бироқ асосий қисмдаги ходимлар учун таътиллار жамоа шартномаларида ўрнатилади, ниҳоят бир қатор давлатларда (Франция, Германия) ишчиларнинг асосий қисми учун махсус қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

Францияда 1982 йил 16 январдаги ордонансга кўра ходим бир ой узлуксиз ишлаганлик учун 2,5 кун, бироқ умумий муддати 30 иш кунидан ошмайдиган таътил олишга ҳақли бўлади. Узрсиз сабабларга кўра ишда бўлмаганлик учун таътил муддати шундай кунларни чиқариб ташлаган ҳолда мутаносиб равишда берилади. Шундай қилиб, қоида тариқасида календарь

йилда узлуксиз ишланганда 5 ҳафталик ҳақ тўланадиган таътил берилади [4].

21 ёшгача бўлганлар ва ишлаб чиқариш таълимидаги ўқувчилар 30 иш куни муддати билан меҳнат таътили олишга ҳақли ҳисобланади, бироқ уларга меҳнат таътили амалда ишланган ойига мутаносиб равишда тўланади. Жамоа шартномаси бўйича меҳнат таътилининг муддати ва меҳнат стажи ёки ходимнинг ёшига боғлиқ ҳолда узайтирилиши мумкин.

Ордонанс (қонун) меҳнат таътилини бериш тартибини белгилаб беради, кейинчалик бу тартиб жамоа шартномалари орқали янада аниқлаштирилади. Қишлоқ хўжалигига кирмаган соҳалар учун меҳнат таътили даври 1 май – 31 октябрь этиб белгиланган. Меҳнат таътили бир пайтда барча ходимларга берилиши мумкин, бунда корхона ёпилиб фаолиятини тўхтатади ёхуд таътиллари жадвалига мувофиқ навбати билан берилади. Бир корхонада ишловчи эрхотинлар бир пайтда меҳнат таътилига чиқиш ҳуқуқига эгадирлар. Агар ходимга меҳнат таътили таътил давридан ташқари вақтда бериладиган бўлса, у қўшимча таътил (1-2 кун) олиш орқали уни компенсация қилиш ҳуқуқига эга. Тунги вақт, дам олиш ва байрам кунлари ишлаганлик учун қўшимча баллар тақдим этилган. Агар ходим йил давомида 15 кун ҳар қандай сабаблар билан ишга чиқмаган бўлса, барча йиғилган баллардан маҳрум бўлган. Ходим тўплаган балига мувофиқ қўшимча таътилдан кейинги йили фойдаланиши керак бўлган. Бунда шундай арифметик қоида қўлланилганки, ходим 35 ёшгача бўлса мазкур қўшимча таътилдан дарҳол, 35-50 ёш оралиғида бўлса 50 ёшдан кейин фойдаланишга ҳақли бўлган. Назарий жиҳатдан олиб қараганда ўз меҳнат фаолияти давомида узлуксиз иштирок этиш ходимга пенсия ёшига етгунга қадар 16 ой ҳақ тўланадиган қўшимча меҳнат таътили олиш ҳуқуқини берган.

Германия Федератив Республикасининг (ГФР) нинг 1963 йил 8 январдаги “Таътиллари ҳақида”ги Қонунида барча ишчи ва хизматчилар, шунингдек, ишлаб чиқариш ўқувида бўлганларнинг ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилига бўлган ҳуқуқи мустаҳкамланган [5]. Мазкур қонунга кўра тўлиқ ставкада ишлаган ходимлар учун минимал ҳақ тўланадиган меҳнат таътили муддати 24 иш куни этиб белгиланган. Меҳнат ёки жамоа шартномасида меҳнат таътилининг бошқа муддати белгиланиши мумкин, бироқ у 24 иш кунидан кам бўлмаслиги лозим. Меҳнат таътили ходимнинг хоҳишига кўра тўла ёки қисмларга бўлинган ҳолда берилиши мумкин. Меҳнат таътилини кейинги йилга кўчириш фақат истисно ҳоллардагина йўл қўйилади ва у кўчирилган йилнинг биринчи уч ойи ичида берилиши керак. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда фойдаланилмаган таътил пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин. Тиббий маълумотнома билан тасдиқланган касаллик даври меҳнат таътилининг муддатига кирмайди. Меҳнат таътили даврида ходим ёлланиш асосида бошқа меҳнат фаолияти билан шуғулланишга ҳақли эмас.

ГФР қонунчилигига кўра таътил вақтида ходимни ишдан бўшатиш тақиқланади. Бироқ ушбу қоидадан истиснолар ҳам мавжуд. Германиянинг меҳнат ишлари бўйича федерал судининг қарорига кўра иш берувчи истисно ҳолатда ходимни меҳнат таътили пайтида ишдан бўшатаётганда уни албатта бу ҳақда хабардор қилиши лозим. Бундай тартибда хабардор қилиш ходим дам олишга кетган бўлса ҳам ўзига хабар қолдириш ҳақида аризаси бўлганда кучга эга бўлади.

Меҳнат таътили учун ҳақ тўлаш таътил бошланишидан олдин таътил вақтигача бўлган 13 ҳафтадан келиб чиққан ўртача иш ҳақи бўйича тўланади. Ходимнинг айбисиз бу даврда иш ҳақининг камайганлиги таътил ҳақининг миқдорига таъсир қилмайди. ГФРнинг 1976 йилги “Ёшлар меҳнатини муҳофаза қилиш ҳақидаги қонуни”га кўра ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари 15 ёшгача бўлган ўсмирлар учун 30 иш кунини, 16 ёшгача бўлганлар учун – 27 иш кунини, 18 ёшгача бўлганлар учун 25 иш кунини ташкил қилади.

Туркия Республикасида йиллик ҳақ тўланадиган таътил кунлари 4857-сон “Меҳнат тўғрисида”ги қонунга мувофиқ тартибга солинади. Унга кўра, ишчилар учун ҳафталик байрамлар, миллий байрамлар ва умумий байрамлар учун дам олиш шароитлари яратилади. Улар ушбу кунларда дам олиш ва маош олиш имкониятига эга бўладилар. Ҳафталик таътиллари 1924-йилдаги “Ҳафталик таътил тўғрисида”ги қонун билан тартибга солинади. Унга кўра, аҳолиси ўн минг ва ундан кўп бўлган шаҳарлардаги иш жойларида ҳафтада бир

кун дам олиш мажбурийдир[6].

Иш жойида иш бошлаган кундан бошлаб камида бир йил (синов муддати ҳам ҳисобга олинади) ишлаган ишчиларга йиллик ҳақ тўланадиган таътил берилади. Йиллик ҳақ тўланадиган таътил ҳуқуқидан воз кечиш мумкин эмас.

Ишчиларга бериладиган йиллик ҳақ тўланадиган таътил муддати, иш стажи:

а) бир йилдан беш йилгача (шу жумладан беш йил) бўлган ходимларга ўн тўрт кундан бошлаб;

б) беш йилдан ортиқ ва ўн беш йилдан кам бўлган ходимларга йигирма кун;

с) ўн беш йил ва ундан кўп бўлган ходимлар учун йигирма олти кундан кам бўлиши мумкин эмас.

Бироқ, 18 ва ундан кичик ёшдаги ишчиларга ҳамда 50 ва ундан катта ёшдаги ишчиларга бериладиган йиллик ҳақ тўланадиган таътилни муддати йигирма кундан кам бўлмаслиги керак. Шунингдек, битимлар ва жамоавий битимлар билан ҳам йиллик таътил муддатлари кўпайтирилиши мумкин (Меҳнат қонунчилигининг 53-моддаси).

Бир қатор давлатларда меҳнат таътили муддатини узайтириш ундан фойдаланиш тартибининг турли шакллари билан изоҳланади. Масалан, **Финляндияда** меҳнат таътилининг бешинчи ҳафтаси фақат куз-қиш даврида (30 сентябрь ва 2 май оралиғида) амалга оширилиши мумкин. Швецияда таътилни бешинчи ҳафтаси ходимнинг хоҳишига кўра беш йил давомида жамғариб борилиши мумкин, яъни мазкур ҳолатда ҳар олтинчи йили ходим муддати 10 ҳафта бўлган меҳнат таътилига чиқиш имконига эга бўлади (5 ҳафталик навбатдаги таътил ҳамда 5 ҳафталик жамғарилган таътил)[7].

Ҳар қандай ходимга давлат томонидан таътил олишга бўлган ҳуқуқни кафолатланиши ушбу давлат ижтимоий сиёсатининг муҳим таркибий қисми бўлиб ҳисобланади. Шунинг учун қонунчилик билан меҳнат таътилининг минимал муддатини белгилаб қўйиш ходимлар учун муносиб ва тўлақонли дам олишни таъминлашга қаратилган. Англо-саксон ҳуқуқ оиласи учун қонун билан ўрнатилган йиллик асосий таътилни давомийлиги ҳақидаги барча давлатлар учун бир хил бўлган ягона қоида амал қилмайди.

1998 йилда Буюк Британияда қабул қилинган “Иш вақти тўғрисида”ги Низомда меҳнат таътилининг муддати 3 ҳафтадан иборатлиги ҳақидаги норма мустаҳкамланган. Бироқ, ушбу Низомнинг 13-моддасида кўрсатилишича 1999 йил ноябридан бошлаб меҳнат таътили узайтирилади ва 4 ҳафтани ташкил қилади[8].

Буюк Британияда йиллик асосий таътилни давомийлигини узайтиришни асосий сабабларидан бири гарчи у босқичма-босқич бўлса ҳам Европа Иттифоқи томонидан 1993 йилда “Иш вақтини ташкил этишнинг айрим жиҳатлари тўғрисида”ги Директивани қабул қилиши хизмат қилди[9]. Директиванинг 7-моддасида кўрсатилишича, “аъзо давлатлар йиллик ҳақ тўланадиган меҳнат таътилининг муддати камида 4 ҳафтани ташкил этиши ҳақидаги ҳуқуққа ҳар бир ходимнинг эга бўлишини таъминлаш учун зарур бўлган барча чораларни кўриш ҳақида”ги қоидалар белгиланган. Шунга қарамасдан Директивани қабул қилиниши билан Буюк Британия ўз қонунчилигига унинг нормаларини киритишга интилмади, Директивани қоидалари дастлаб меҳнат шартномалари ва жамоа шартномалари даражасида ўз аксини топди.

Буюк Британияда 1998 йилда йиллик асосий таътилни минимал муддатини, шунингдек уни ходимларга тақдим этиш ва шартларини белгиловчи махсус ҳужжат қабул қилинишига қарамасдан амалда нормал иш вақтида ишловчи 4,3 % ходимларга ва тўлиқсиз иш вақтида ишловчи 33,8 % ходимларга умуман меҳнат таътиллари берилмаган, тахминан шунча миқдордаги ходимлар (4,8% ва 37,7 %) давомийлиги 1 ҳафтадан кам бўлган меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлганлар, фақатгина 36% корхоналар ўз ходимларига меҳнат таътилларини тўлиқ берганлар[10].

2007 йилдан бошлаб Буюк Британияда йиллик асосий таътилни муддатини узайтириш бўйича яна чора-тадбирлар кўриш бошланди. 2007 йил 1 октябридан қонунчилик 4,8 ҳафталик меҳнат таътилини, 2009 йил 1 апрелидан бошлаб эса 5,6 ҳафталик меҳнат таътилини белгилади. Шундай қилиб 5 кун ишланадиган иш ҳафтасида банд бўлган ходим давомийлиги 28 иш куни бўлган меҳнат таътили олишга ҳақли бўлди (5,6 x 5).

Буюк Британияда барча ходимлар учун ўрнатилган йиллик асосий таътил минимал муддатининг узайтирилиши айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнат таътили минимал муддатини шунга ўхшаш ортишига олиб келди. Бироқ баъзи фаолият соҳалари учун (фуқаролик авиацияси) йиллик таътиллار муддатини узайтириш ҳақидаги нормаларни қайта кўриб чиқиш ҳақида келишилган бўлишига қарамасдан шу кунгача бу амалга оширилмади. Меҳнат таътилининг энг кам муддати (5 ҳафта) қишлоқ хўжалиги ходимлари учун ҳам назарда тутилган, уларда қонунчилик билан ўрнатилган ўртача ҳақ тўланадиган меҳнат таътили муддати 20 иш кунини ташкил қилади.

Буюк Британияда йиллик меҳнат таътили давомийлиги бошқа европа давлатларига солиштирганда узоқроқ белгиланган. Шу билан биргаликда кўрсатиб ўтилган меҳнат таътили муддатининг “ўртача кўрсаткичи” дунёнинг бошқа давлатлари бўлган Янги Зеландия ва Австралияга ҳам хосдир.

Австралияда англо-саксон давлатларидан биринчи бўлиб 1974 йилда 4 ҳафталик таътил ўрнатилган. Меҳнат таътилининг бундай муддати Австралия қонунчилигида 30 йилдан ортиқ сақланиб келинмоқда ва ўзининг аксини 2010 йил 1 январдан кучга кирган Миллий меҳнат стандартларининг 32-моддасида, шунингдек, “Замонавий йўриқнома”ларда ўз аксини топган. Австралиянинг штатлари ва ҳудудий бирликларида йиллик асосий меҳнат таътилларининг минимал муддати ҳар бир иш йили учун 4 ҳафтадан иборат бўлиши мустаҳкамлаб қўйилган. Шундай қилиб, Австралия ва Янги Зеландияда йиллик асосий меҳнат таътиллари 4 ҳафтадан иборат бўлиб, ходим 5 кун ишланадиган иш ҳафтасида ишлаганда 20 иш куни меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга бўлади [11].

Айрим англо-саксон давлатларида бошқа давлатларга қараганда йиллик асосий таътилнинг давомийлиги нисбатан камроқни ташкил қилади. **Канадада** федерация ва провинция қонунчилигида 2 ҳафталик йиллик асосий таътилни ходимларга бериш кафолатланган, яъни ходимни 5 кунлик иш ҳафтасида ишлаганда меҳнат таътили бор йўғи 10 иш кунини ташкил қилади. Нью-Брансуук ва Квебек провинцияларида умумий қоида бўйича йиллик асосий таътил 2 ҳафтани ташкил қилади. Бу нарса бир иш оyi учун бир кун таътил олишдан келиб чиқади. Бироқ, Саскачеван провинцияси бундан мустасно бўлиб, у ерда ходим 3 ҳафталик меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга [12].

Иқтисодий жиҳатдан ривожланган ҳамда ишсизлик даражаси паст бўлган Канада учун унинг қонунчилигида белгиланган 2 ҳафталик асосий меҳнат таътили нисбатан қисқа ҳисобланади. Айрим олимларнинг баҳолашича Канадада бундай таътилнинг муддати тахминан 16 иш кунидан 24 иш кунигача бўлиши керак. Шунга қарамасдан Канада қонунчилиги йиллик таътил муддатини узайтириш имкониятини иш стажидан келиб чиқиб назарда тутди. Мазкур ҳолат меҳнат таътилининг унча катта бўлмаган муддат белгиланганлигини тушунтириш мумкин. Чунки, у фақатгина минимал кафолат бўлиб ҳисобланади.

Англо-саксон давлатлари ҳақида шундай хулоса қилиш мумкинки, ушбу давлатлар қонунчилигида ўрнатилган йиллик асосий меҳнат таътилининг минимал муддати бир хил эмас ва 10 кундан 28 иш муддатигача белгиланган (5 кунлик иш ҳафтасида ҳисоблаганда). Шунга қарамасдан, мазкур давлатларда ўрнатилган таътил муддати халқаро жамият томонидан тавсия этилган меҳнат таътилининг давомийлиги 3 ҳафта бўлиши ҳақидаги ХМТ нинг 132-сонли “Ҳақ тўланадиган таътиллار ҳақида”ги Конвенциясининг 3-моддасига мос келади. Сўнгги пайтларда айрим давлатларда йиллик меҳнат таътиллари муддатини узайтириш тенденцияси кузатилмоқда [13].

Умумий қоидага кўра ишланмайдиган байрам кунлари агар у таътил даврини ичида бўлса меҳнат таътиллари кунлари сонига кирмайди. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида ҳам ишланмайдиган байрам кунларини меҳнат таътилларидан чиқариб ташлаш ҳақидаги қоида назарда тутилган [14].

Англо-саксон давлатларининг кўпчилигида йиллик асосий таътилни ҳисоблаб чиқишнинг бирлиги сифатида ҳафта белгиланган. Амалда эса ушбу давлатларда меҳнат таътилининг давомийлиги календарь даврида назарда тутилган иш кунлари миқдоридан келиб чиқиб ҳисобланади. Йиллик асосий меҳнат таътили муддатини аниқлашга бундай

ўхшаш ёндашув айнан иш кунлари бўйича Россияда 70 йил давомида қўлланиб келинган.

Ривожланган мамлакатлар қонунчилигида меҳнат таътилларини ҳуқуқий тартибга солинишини таҳлил этиш жараёнида бир қатор ҳуқуқшунос олимларнинг меҳнат таътилларини қўллаш борасидаги фикрларига ҳам тўхталиб ўтиш мақсадга мувофиқ.

Ҳуқуқшунос олим А.В.Бондаренконинг қайд этишича, ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари:

барча ходимларга иш жойи ва иш туридан, меҳнатнинг бошқа хусусиятларидан қатъи назар берилиши;

ҳақ тўланадиган меҳнат таътилининг минимал муддати қонун билан белгиланиши ва уни камайтиришга йўл қўйилмаслиги;

меҳнат таътили берилганда иш жойи ва ўртача иш ҳақининг сақланиши;

меҳнат таътилини бериш учун ходимнинг иш берувчида муайян вақт давомида ишлаган бўлиши;

ишдан бўшаганда фойдаланилмаган таътил учун компенсация тўланиши;

меҳнат таътилини бўлишга йўл қўйилиши зарур [15].

Ҳуқуқшунос олим О.С.Хохрякованинг фикрича, муайян давр учун иш жойини сақлаб қолган ҳолда меҳнат мажбуриятларидан озод қилишни назарда тутувчи меҳнат таътиллари анча катта гуруҳни ташкил қилади, уларни умумий мақсад бирлаштиради, улар ягона ҳуқуқий табиатга эга бўлиб, дам олиш вақтининг муҳим таркибий қисмини ташкил қилади. Бошқа барча таътиллар (ҳомиладорлик ва туғиш таътили, бола парваришlash таътили, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ўқиш билан боғлиқ таътиллар, ижодий таътиллар) аниқ мақсадлар учун берилади ва улар дам олиш билан боғлиқ бўлмайди. Улардан кўпчилигини таътил деб шартли равишда айтиш мумкин, аслида эса улар ходимнинг фаолият тури алмашганлигини билдиради [16].

Шу ўринда Ўзбекистон Республикасида ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳақидаги миллий қонунчиликнинг шаклланиши ва ривожланиш босқичига назар солиш мақсадга мувофиқдир. Таъкидлаш лозимки, ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳақида миллий қонунчилик Ўзбекистонда ўтган XX асрнинг ўрталаридан бошлаб собиқ иттифоқ таркибида шаклланди. 1935 йил 25 июлда биринчи марта СССР Халқ комиссарлари кенгаши томонидан “Навбатдаги ва қўшимча таътиллар учун ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқиш тартиби тўғрисида”ги қарорининг аҳамияти шундан иборат эдики, ёлланиб ишлаётган ходимларга ҳақ тўлаш асосида йиллик меҳнат таътили олишни кафолатловчи биринчи норматив ҳужжат эди. Ушбу қарор соҳаси ва иш берувчининг туридан қатъи назар ишлаётган барча ходимлар учун татбиқ этилди [17].

1971 йил 17 декабрда қабул қилинган Меҳнат қонунлари кодексида ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳақидаги қоидалар битта бобга бирлаштирилиб нисбатан батафсил берилди. Хусусан, ушбу кодекснинг 79-моддаси “Йиллик отпускарлар” деб номланиб, барча ишчи ва хизматчиларга иш жойи ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили отпускаи бериб турилиши белгилаб қўйилди [18]. Шунингдек, мазкур меҳнат қонунлари кодекси билан отпускаи муддати (80-модда), ўн саккиз ёшга тўлмаган ишчи ва хизматчиларга бериладиган отпускаи муддати (81-модда), қўшимча отпускарлар (82-модда), давлат ёки жамоат вазифаларини бажарганлик учун мукофот тарзида бериладиган қўшимча отпускарлар (83-модда), отпускаи бериш навбати (84-модда), отпускани пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмаслиги (85-модда), отпускаи бериш тартиби (86-модда), отпускаи олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажи (87-модда), йиллик отпускани кўчиришни тақиқлаш (88-модда), отпускани узайтириш (89-модда) каби моддалар билан ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилларини ҳуқуқий тартибга солиш амалга оширилди.

Меҳнат қонунлари кодексининг меҳнат таътилларини тартибга солувчи мазкур нормалари 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган ва 1996 йил 1 апрелдан кучга кирган Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси қабул қилиниши билан ўзининг кучини йўқотди. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 133-148-моддалари бевосита йиллик ҳақ тўланадиган меҳнат таътилларини ҳуқуқий тартибга солувчи нормаларни ўзида мустаҳкамлади [14]. Мазкур Кодекс билан йиллик меҳнат таътиллари, йиллик асосий таътил,

йиллик узайтирилган асосий таътиллер, йиллик қўшимча таътиллер, меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар учун бериладиган йиллик қўшимча таътил, оғир ва ноқулай табиий иқлим шароитларидаги иш учун йиллик қўшимча таътил, йиллик таътиллариининг муддатини ҳисоблаш, йиллик асосий ва қўшимча таътиллариини жамлаш тартиби, таътиллер муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш тартиби, йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш, таътиллариини бериш тартиби, таътиллариини бериш вақти ва навбати, таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш, таътилни қисмларга бўлиш, таътилдан чақариб олиш каби нормалар белгиландики, улар йиллик ҳақ тўланадиган меҳнат таътилларииндан фойдаланишнинг анча батафсил қоидаларини ўзида ифодалади.

Аммо бугунги кун суд амалиёти ҳали меҳнат таътилидан фойдаланиш соҳасида қонунчиликнинг бугунги кун талабига тўлиқ мувофиқ эмаслигини, ҳуқуқбузишлар камаймаганлигини ва айрим нормаларни қўллашданоаниқликлар мавжудлигини кўрсатмоқда. Хусусан, Давлат меҳнат инспекцияси томонидан 2021 йилда ўтказилган текширишлар ва ўрганишларда 52530 та меҳнат ва меҳнатни муҳофаза қилиш қонун талаблари бузилганлиги аниқланган. Меҳнат таътиллари бўйича қонун талаблари бузилганлиги 4,89 фоизни ёки 2568 тани ташкил қилган [19].

Юқорида ўрганилган масалалардан келиб чиқиб Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг меҳнат таътиллариини тартибга солувчи амалдаги нормаларига бир қатор ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш лозим.

Ўзбекистон Республикаси Ҳаракатлар стратегиясида давлат хизматини молиялаштириш, давлат хизматчиларини моддий рағбатлантириш, меҳнатига ҳақ тўлаш ва ижтимоий таъминлаш тартибини қайта кўриб чиқиш ва такомиллаштириш назарда тутувчи Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг янги таҳрирда лойиҳасини қабул қилиш (17-банд) ҳамда Тараққиёт стратегиясида давлат органларида иш вақти ва меҳнат меъёрлари бўйича талабларни қайта кўриб чиқиш ва уларга риоя этилиши устидан назоратни кучайтириш мақсадида Халқаро Меҳнат Ташкилотининг конвенцияларини ратификация қилиш ва унинг нормаларини миллий қонунчиликка имплементация қилиш чораларини кўриш (37-банд) вазифалари белгилаб берилди.

Ўрганилган ривожланган мамлакатлар тажрибасидан келиб чиқиб юқоридаги вазифалар доирасида қонунчиликка қуйидагича ўзгартиришлар киритилиши таклиф этилади:

1. Фикримизча, меҳнат таътилини календарь кунлар бўйича ҳисоблаб чиқиш уни қўллаш учун қулай бўлиб, иш берувчида амал қиладиган иш вақти режимидан қатъи назар меҳнат таътилини ҳисоблашда ягона қоидадан фойдаланиш имконини беради. Бундан ташқари меҳнат таътилини календарь кунлар бўйича ҳисоблаш ходимнинг ўзи учун ҳам фойдалидир, чунки англо- саксон давлатларида амал қилувчи таътиллариини ҳисоблаш методи таътил даврига тўғри келадиган фақат иш кунлари учун ҳақ тўлашни назарда тутди. Календарь тартибдан фойдаланилганда эса таътилнинг ҳар бир куни учун ҳақ тўланади.

Йиллик меҳнат таътиллариининг муддатини иш кунлари билан ҳисоблашнинг ўрнига календарь кунлар бўйича ҳисоблашни татбиқ этиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 139-моддасини қуйидаги янги таҳрирда қабул қилиш таклиф этилади:

“139-модда. Йиллик таътиллариининг муддатини ҳисоблаш

Йиллик таътиллариининг муддати календарь кунлар билан ҳисоблаб чиқарилади ва унинг энг кўп муддати чекланмайди.

Таътил даврига тўғри келиб қолган ишланмайдиган байрам кунлари таътил муддатини белгилашда ҳисобга олинмайди”.

2. Айрим тоифадаги ходимлар учун қўшимча меҳнат таътилини бериш асосларини кенгайтириш лозим. Хусусан, сменали иш режимда ишловчи ходимларга дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари сменада туриб ишлаганлигини компенсация қилиш мақсадида қўшимча меҳнат таътилини бериш мақсадга мувофиқ. Бунда мазкур тоифадаги ходимлар учун асосий узайтирилган меҳнат таътили эмас, балки ишнинг алоҳида режими ва характери учун қўшимча меҳнат таътилини тақдим этиш лозим. Шу сабабли Ўзбекистон

Республикасининг Меҳнат кодексини “Сменали ишлар учун қўшимча меҳнат таътили” номи янги модда билан тўлдириш таклиф этилади.

3. Иш берувчилар объектив сабабларга кўра меҳнат таътили пулини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 148-моддасининг иккинчи қисмида белгиланган муддатда тўлай олмайди. Хорижий мамлакатларда меҳнат таътили пулини тўлашда мослашувчан қоидалар ўрнатилган бўлиб, унга кўра тарафлар келишувида бошқача ҳолат кўрсатилмаган бўлса, таътил пули ходимга аниқ сана билан боғламаган ҳолда таътил бошлангунга қадар тўланиши мустақамлаб қўйилган. Шу боис Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 148-моддаси иккинчи қисмини қуйидаги таҳрирда қабул қилиш таклиф этилади:

“148-модда. Таътилар учун ҳақ тўлаш

Таътил учун ҳақ тўлаш иш берувчида белгиланган иш ҳақини тўлаш кунида, агар тарафлар келишуви билан бошқа муддат белгиланмаган бўлса таътил бошланмасдан олдинги охири иш кунидан кечикмай амалга оширилади”.

4. Йиллик меҳнат таътиларини бериш тартибини такомиллаштириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 143-моддаси биринчи қисмини қуйидаги таҳрирда қабул қилиш таклиф этилади:

“Биринчи иш йили учун йиллик меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи ходимда у ушбу иш берувчида узлуксиз ишлаган олти ой ўтганидан кейин юзага келади. Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ходимга олти ой ўтмасдан ҳам меҳнат таътили берилиши мумкин”.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 143-моддасини ташкилот янгидан ташкил этилганда меҳнат таътилини бериш тартибини белгиловчи қуйидаги таҳрирда қабул қилиш таклиф этилади:

“Янгидан ташкил этилган ташкилотлар учун ходимларга биринчи иш йили учун йиллик меҳнат таътили биринчи иш йили тугагунга қадар ушбу таътилни бериш шarti билан олти ой ишlamасидан илгари ёки ундан кейин берилиши мумкин”.

Ходимларга уларнинг хоҳиши бўйича олти ой ўтмасдан олдин меҳнат таътили бериладиган ходимлар тоифаси кенгайтирилиши лозим. Ушбу мақсадда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 143-моддаси учинчи қисми қуйидаги бандлар билан тўлдирилиши лозим:

ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбиялаётган шахсларга (ёлғиз ота-онага, шу жумладан бева аёлларга, бева эркаларга, никоҳдан ажралганларга, муддатли ҳарбий хизматдаги ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига, ота-онанинг ўрнини босувчи шахсларга);

1941–1945-йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга;

жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ёхуд ички ҳужжатларда белгиланган бошқа ҳолларда.

Бундан ташқари мазкур модда қуйидаги мазмундаги тўртинчи қисм билан тўлдрилиши мақсадга мувофиқ:

“Меҳнат таътилини олти ой ишlamасдан олиш ҳуқуқи бўлган ходимларга ушбу таътил тўлиқ муддат ва тўлиқ ҳақ тўланган ҳолда берилди”.

Шунингдек, кўриб чиқилган тажрибадан хулоса қилиб Ўзбекистон Республикасининг “Таътилар ҳақида”ги Қонунини қабул қилиш таклиф этилади. Мазкур қонун ўз ичига меҳнат таътиллари, иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътилар, ижтимоий таътиларни тақдим этиш билан боғлиқ энг муҳим қоидаларни ўз ичига бириктиради ва қонун доирасида ушбу муносабатларни тартибга солиш имконини беради.

Иқтибослар/Сноски/References

1. Ҳаракатлар стратегияси ва Тараққиёт стратегияси: фарқли жиҳатлари нимада? // https://uza.uz/uz/posts/harakatlar-strategiyasi-va-taraqqiyyot-strategiyasi-farqli-zhihatlari-nimada_342807
2. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. 08.12.1992 // <https://lex.uz/docs/35869>

3. Мирзиёев Ш.М.Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз. Ш.Мирзиёев. –Т : Ўзбекистон, 2017. –Б.103.
4. Arrêté du 31 décembre 2019 relatif aux investissements étrangers en France // <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000889135>
5. Minimum wage law for employees (Federal Law on the Law of the Federal Republic of Germany) // <https://www.global-regulation.com/translation/germany/385891/minimum-holiday-law-for-workers.html>
6. Labour act of Turkey., Law. 4857// <http://www.lawsturkey.com/law/labor-act-law-of-turkey-4857>
7. Ежегодный отпуск // <https://www.teollisuusliitto.fi/ru/trudovaz-zhizn/ezegodnyj-otpusk>
8. The Working Time Regulations 1998 // <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/contents/made>
9. Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time // <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex:31993L0104>
10. Maximum weekly working hours // <https://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours>
11. Federal Register of Legislation // <https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00323>
12. Канадские нормы труда // <https://immigrant.today/canada/14668-kanadskie-normy-truda.htm>
13. Конвенция МОТ 132 об оплачиваемых отпусках // <https://glavkniga.ru/situations/k505180>
14. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси // <https://www.lex.uz/docs/142859>
15. Бондаренко А.В.Право на отдых и виды времени отдыха по российскому трудовому праву. Дисс. ...к.ю.н. –М.: 2016. –С.8-9.
16. Хохрякова О.С.Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования. Дисс. ...д.ю.н. –М.: 1992. –С.7.
17. О порядке исчисления среднего заработка за время очередного и дополнительного отпусков // <https://docs.cntd.ru/document/420380454>
18. “Кодекс законов о труде Российской Федерации” (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1035
19. Давлат меҳнат инспекцияси фаолияти таҳлили // <https://telegra.ph/Davlat-me%D2%B3nat-inspekiyasi-faoliyati-ta%D2%B3lili-01-24>