



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

4 СОН, 1 ЖИЛД

ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 4, ВЫПУСК 1

LAWYER HERALD

VOLUME 4, ISSUE 1



TOSHKENT-2020

ДАВЛАТ ВА ҲУҚУҚ НАЗАРИЯСИ ВА ТАРИХИ.
ҲУҚУҚИЙ ТАЪЛИМОТЛАР ТАРИХИ

1. ФАЙЗИЕВ Олим

ФУҚАРОЛАРНИНГ МУРОЖААТ ҚИЛИШ МАДАНИЯТИНИ ЮКСАЛТИРИШ
ҲАМДА МАСЪУЛ ХОДИМЛАРНИ ЎҚИТИШ – АЙРИМ ТИЗИМЛИ
МУАММОЛАРГА ЕЧИМ СИФАТИДА 7

2. ХУЖАНАЗАРОВ Азизжон Анварович

ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ ЛОЙИҲАЛАРИНИ ИШЛАБ ЧИҚИШДА АДЛИЯ ОРГАНЛАРИНИНГ
ИШТИРОКИ..... 13

КОНСТИТУЦИЯВИЙ ҲУҚУҚ. МАЪМУРИЙ ҲУҚУҚ.
МОЛИЯ ВА БОЖХОНА ҲУҚУҚИ

3. ТОШҚУЛОВ Журабой Ўринбоевич

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИДА ВИЖДОН ЭРКИНЛИГИНИНГ ҲУҚУҚИЙ
КАФОЛАТЛАРИ 18

4. САБИРОВ Эркин Кучкарбаевич

СУДЛАР ФАОЛИЯТИНИНГ ОЧИҚЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШ БОРАСИДА ОММАВИЙ
АХБОРОТ ВОСИТАЛАРИ БИЛАН ҲАМКОРЛИК МАСАЛАЛАРИ 29

5. ЮЛДАШЕВ Джахонгир Хайитович

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИДА БОЛАНИНГ ФУҚАРОЛИГИ БИЛАН БОҒЛИҚ
МАСАЛАЛАРНИ ТАРТИБГА СОЛУВЧИ ҲУҚУҚИЙ МЕХАНИЗМЛАРНИ
ТАКОМИЛЛАШТИРИШ 38

6. НОДИРОВ Давурхон Икромович

ЎЗБЕКИСТОН ҚИШЛОҚ ХЎЖАЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДА ҚОНУН
УСТУВОРЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШ.....44

7. ХАТАМОВ Жамшид Алтибаевич

ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ТАМОЖЕННОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ..... 50

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

8. ОКЮЛОВ Омонбой

СУД ВА ҲУҚУҚНИ ҚЎЛЛАШ АМАЛИЁТИДА АДОЛАТ, ИНСОФЛИЛИК, ОҚИЛОНАЛИК
ТАМОЙИЛЛАРИДАН ФОЙДАЛАНИШНИНГ МЕТОДОЛОГИК МАСАЛАЛАРИ 55

9. РАҲМАТОВ Анвар Исломович

СПОРТ ТАДБИРЛАРИ ТАШКИЛ ЭТИШ БИЛАН БОҒЛИҚ МУНОСАБАТЛАРНИ
ШАРТНОМАВИЙ-ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШ МАСАЛАЛАРИ 65

9. РУЗИНАЗАРОВ Шухрат Нуралиевич, АЧИЛОВА Лилия Илхомовна

ТЕНДЕНЦИИ И РАЗВИТИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНОСТРАННЫХ
ИНВЕСТИЦИЙ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН 71

10. ҒАЙБУЛЛАЕВ Сохибжон

ФУҚАРОЛИК ҲУҚУҚИДА ТАЪМИНЛОВЧИ БИТИМЛАР 76

11. РАХИМОВ Дониёр Бахтиёрович

ТОВАР НЕУСТОЙКАСИ: ЦИВИЛИСТИК ТАФАККУР ВА ҚОНУНЧИЛИК ТАРАҚҚИЁТИ 83

12. АБДУҒАНИЕВ Хуршиджон Турғун ўғли

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИДА ТОВАР БЕЛГИЛАРИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШ СОҲАСИДА
ҚОНУНЧИЛИКНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ЙЎЛЛАРИ 89

13. KHUSAINOVA Rano

LEGAL ASPECTS OF LIBERALIZATION OF THE ELECTRICITY SECTOR
OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN 95

**ФУҚАРОЛИК ПРОЦЕССУАЛ ҲУҚУҚИ. ИҚТИСОДИЙ ПРОЦЕССУАЛ ҲУҚУҚИ.
ҲАКАМЛИК ЖАРАЁНИ ВА МЕДИАЦИЯ**

- 14. АБДУРАХМОНОВА Хосиятхон Бахтиёржон қизи**
ИҚТИСОДИЁТ СОҲАСИДА КОЛЛИЗИОН МУАММОЛАРНИ ТАРТИБГА СОЛИШДА
ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING ИҚТИСОДИЙ ПРОЦЕССУАЛ КОДЕКСИ РОЛИ.... 103
- 15. ОДИЛҚОРИЕВ Хожимурод Тухтамурадович, ГАНИБАЕВА Шахноза Каримбердиевна**
МЕДИАЦИЯ ИНСТИТУТИНИ ЖОРИЙ ҚИЛИШГА ОИД МУҲИМ ҚАДАМ:
ХОРИЖИЙ ВА МИЛЛИЙ ТАЖРИБА 109

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ

- 16. РАХИМОВ Мирёқуб Актамович**
COVID-19 ПАНДЕМИЯСИ ШАРОИТИДА ХОДИМЛАР МЕҲНАТ ҲУҚУҚЛАРИНИ ҲИМОЯ
ҚИЛИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ЖИҲАТЛАРИ..... 117

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

- 17. КАРИМОВ Ваҳобжон**
“ТЕЗКОР-ҚИДИРУВ ФАОЛИЯТИ” ФАНИ ПРЕДМЕТИ, ВАЗИФАЛАРИ ВА УНИНГ
ЮРИСТЛАРНИ ТАЙЁРЛАШДАГИ АҲАМИЯТИ 123
- 18. ХАСАНОВ Шавкатбек Хайбатуллаевич**
СУД-ЭКСПЕРТЛИК ФАОЛИЯТИНИНГ ПСИХОЛОГИК ЖИҲАТЛАРИ 130
- 19. ЭРНАЗАРОВ Улуғмурод Турдиевич**
СУД-ЭКСПЕРТЛИК ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШДА ИННОВАЦИОН
ТЕХНОЛОГИЯЛАРНИНГ АҲАМИЯТИ..... 135

ХАЛҚАРО ҲУҚУҚ ВА ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ

- 20. ХАМДАМОВА Фируза Уразалиевна**
РАЗВИТИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ..... 139
- 21. ИШАНХАНОВА Гулнора Амановна**
ЗАЩИТА ПРАВ РЕБЕНКА В МЕЖДУНАРОДНОМ ПРАВЕ
И НАЦИОНАЛЬНОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ 144
- 22. ИСОҚОВ Лукмонжон Холбоевич**
МИГРАЦИЯ ЖАРАЁНЛАРИНИ БОШҚАРИШНИНГ ЗАМОНАВИЙ МОДЕЛЛАРИ 153
- 23. ХУДАЙБЕРДИЕВА Гулнора Аманмуродовна**
ХАЛҚАРО ТАШКИЛОТЛАРНИНГ МУАЛЛИФЛИК ҲУҚУҚИ ВА ТУРДОШ ҲУҚУҚЛАР
СОҲАСИДАГИ ҲУҚУҚ ИЖОДКОРЛИГИ ФАОЛИЯТИНИНГ АЙРИМ ЖИҲАТЛАРИ..... 161

ҲУҚУҚИЙ АМАЛИЁТ ВА ХОРИЖИЙ ТАЖРИБА

- 24. ТУРДИЕВ Бобир Собирович**
“ЯШИРИН ИҚТИСОДИЁТ”НИ ҚИСҚАРТИРИШ ВА УНГА ҚАРШИ
САМАРАЛИ КУРАШИШ ЙЎЛЛАРИ 167
- 25. ЭРАЛИЕВ Аъзам Бахтиёр ўғли**
АНГЛО-САКСОН ҲУҚУҚ ТИЗИМИГА МАНСУБ ДАВЛАТЛАРДА ИЧКИ ИШЛАР
ОРГАНЛАРИ ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ХУСУСИЯТЛАРИ 174

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ ВЕСТНИК ЮРИСТА LAWYER HERALD

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ

РАХИМОВ Мирёқуб Актамович

Тошкент давлат юридик университети ўқитувчиси

E-mail: miryoqub.raximov@gmail.com

COVID-19 ПАНДЕМИЯСИ ШАРОИТИДА ХОДИМЛАР МЕҲНАТ ҲУҚУҚЛАРИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ЖИҲАТЛАРИ

For citation (иктибос келтириш учун, для цитирования): РАХИМОВ М.А. COVID-19 ПАНДЕМИЯСИ ШАРОИТИДА ХОДИМЛАР МЕҲНАТ ҲУҚУҚЛАРИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ЖИҲАТЛАРИ // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 4 (2020), Б. 117–122.



4 (2020) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2020-4-17>

АННОТАЦИЯ

Мазкур мақолада глобал пандемиянинг меҳнат муносабатларига таъсири таҳлил қилинади. Миллий қонунчилик базаси ва амалиётни ўрганиш орқали COVID-19 пандемиясининг меҳнат ҳуқуқига ўтказган таъсири кўриб чиқилган ва иш берувчи томонидан пандемия даврида ходимлар учун меҳнат шароитларини яратишга оид чора-тадбирлар ўрганилган. Шунингдек, амалдаги меҳнат қонунчилигини такомиллаштириш юзасидан таклифлар тайёрланган.

Калит сўзлар: пандемия, меҳнат муносабатлари, таътил, меҳнатга ҳақ тўлаш, масофавий меҳнат.

РАХИМОВ Мирёқуб Актамович

Преподаватель Ташкентского государственного

юридического университета

E-mail: miryoqub.raximov@gmail.com

ОСОБЕННОСТИ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИИ ПАНДЕМИИ COVID-19

АННОТАЦИЯ

В данной статье анализируется влияние глобальной пандемии на трудовые отношения. На основе анализа отечественной законодательной базы и практики рассмотрено влияние COVID-19 на трудовое право и принимаемые меры работодателями для создания условий работы в период пандемии. Выработаны предложения о совершенствовании действующего трудового законодательства.

Ключевые слова: пандемия, трудовые отношения, отдых, оплата труда, дистанционный труд.

RAKHIMOV Miryokub

Lecturer of Tashkent State university of Law

E-mail: miryoqub.raximov@gmail.com

FEATURES OF PROTECTING LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC**ANNOTATION**

This article analyzes the impact of the global pandemic on labor relations. Based on the analysis of the domestic legal framework and practice, the impact of COVID-19 on labor law and the measures taken by employers to create working conditions during the pandemic. As well as prepared offers to improve the current labor legislation.

Keywords: pandemic, labor relations, holidays, payment of labor, remote work.

Жаҳон мамлакатлари томонидан COVID-19 пандемияси шароитида ходимларнинг иш ўринларни сақлаб қолиш, ижтимоий ҳимоясини янада кучайтириш пандемиянинг салбий оқибатларини бартараф этишдаги долзарб масала бўлиб қолмоқда. Дунё ишчиларнинг деярли 93 фоизи бугунги кунда COVID-19 пандемияси сабаб иш ўринлари ёпилиш хавфи мавжуд бўлган мамлакатларда истиқомат қилмоқда. Статистик маълумотларга (ILO Monitor) кўра 2020 йилнинг биринчи чорагида 2019 йилнинг тўртинчи чорагига нисбатан 5,4 фоиз иш соати (155 миллион тўлиқ асосдаги иш ўрни) қисқарган. 2020 йилнинг иккинчи чорагида иш соатини йўқотиш билан боғлиқ кўрсаткичлар 14,0 фоизни (400 миллион тўлиқ асосдаги иш ўрни) ташкил этади [1, Б.1].

Юқоридагиларни ҳисобга олган ҳолда, Халқаро меҳнат ташкилоти томонидан инқирозга қарши курашнинг тўртта устувор йўналишини ишлаб чиқилди. “Иш жойида ходимларни ҳимоя қилиш” (Protecting workers in the workplace) деб номланган учинчи устувор йўналишда ўзи ифодасини топган меҳнатни муҳофазаси ва тиббий чораларини кучайтириш, меҳнат шартлари мослаштириш (жумладан масофавий меҳнат), камситишлар ва истисноларни олдини олиш, соғлиқни сақлашнинг барча учун баробарлигини таъминлаш, ҳақ тўланадиган таътил олишга бўлган имкониятларни кенгайтиришга оид халқаро стандартларни миллий қонунчиликка жорий этиш билан боғлиқ ҳуқуқий муаммоларни тадқиқ қилиш долзарб аҳамиятга эга [1, Б.14].

Пандемия шароитида аҳолининг эҳтиёжманд қатламлари жумладан, ходимлар манфаатларини ҳимоя қилиш мақсадида 2020 йил 19 мартда Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-5969-сон Фармони қабул қилинди. Эътиборли томони шундаки, фармон билан коронавирус инфекцияси билан зарарланиши ёки зарарланган деб гумон қилиниши муносабати билан карантинга жойлаштирилган ота-оналар (улар ўрнини босувчи шахслар, васийлар, хомийлар), шунингдек, уларнинг 14 ёшгача бўлган боласини парвариш қилаётган шахслар тоифасининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш билан боғлиқ алоҳида тартиб ўрнатилди:

биринчидан, мазкур тоифадаги ходимларга ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тўланиши назарда тутилди. Шунини таъкидлаш ўринлики, амалдаги “Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низомга [2] асосан, мазкур турдаги нафақа 100 фоизи миқдорида фақатгина айрим тоифадаги жумладан, уруш қатнашчилари, қарамоғида уч ёки ундан ортиқ болалари бўлган ходимларига берилар эди.

иккинчидан, мазкур тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланди. Эътиборли жиҳати шундаки, Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисмининг 2-бандига биноан, агар тиббий хулосага кўра ходим меҳнат жамоаси аъзолари ёхуд улар хизмат қиладиган фуқаролар учун хавф туғдирса у билан тузилган шартнома ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши мумкин эди.

учинчидан, мазкур тоифадаги ходимларга йиллик таътидан фойдаланиш графигидан қатъи назар (шу жумладан 6 ойдан кам ишлаганларга) йиллик таътил тақдим этилиши белгилаб қўйилди. Аслида Меҳнат кодексининг 143-моддасига асосан, айрим ходимларни истисно этган ҳолда йиллик

асосий таътил ходимга биринчи иш йили учун олти ой ишлангандан кейин берилади. Шунингдек, таътилдан фойдаланиш навбати календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан касабга уюшмаси қўмитаси билан келишиб тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ белгиланади.

тўртинчидан, меҳнатни олиб боришнинг янги, масофавий шакли қонунийлаштирилди. Карантин даврида иш берувчилар томонидан ходимларни, айниқса ҳомиладор аёллар, кексалар, имконияти чекланган ҳамда сурункали касалликка чалинган шахсларни, уларнинг розилиги билан, масофадан туриб ишлаш усулига, қулай иш графигига ёки уйдан туриб ишлашга ўтказиш тартиби жорий қилинди. Масофавий меҳнатнинг айрим элементларини ўзида акс эттирган 2006 йил 11 январдаги Қасаначилик тўғрисидаги низомни ҳисобга олмаганда шу кунга қадар Меҳнат кодекси ва бошқа қонун ҳужжатларида меҳнатнинг масофавий шаклини тартибга солувчи алоҳида норма мавжуд эмас эди.

Пандемияда иш берувчи ва ходим ўртасидаги муносабатлар қандай тартибга солинди? Мазкур саволга жавоб беришга ҳаракат қиламиз. Карантин шароитида биринчи долзарб масала ходимларни даромад манбаидан маҳрум бўлиб қолишига йўл қўймаслик бўлса, иккинчи масала ишлаб чиқариш жараёни тўхтаб қолган пайтда иш берувчиларнинг иқтисодий барқарорлигини сақлаб қолиш ва уларни келгусидаги фаолиятини қўллаб қувватлаш эди. Меҳнат шартномаси тарафлари ҳисобланган иш берувчи ва ходим ўртасидаги баланс мутаносиблигини таъминлаш орқали вазиятни баҳолаш давлат олдидаги энг мақбул ечим эди. Шу сабабли меҳнат муносабатлари иштирокчилари пандемия шароитидаги мавжуд муаммони ҳал қилиш учун қуйида санаб ўтилган йўллардан бирини танлашга мажбур бўлди:

Биринчи танлов, корхона ходимларни масофавий ишлаш режимида ўтказиш.

COVID-19 меҳнат ҳуқуқи соҳасига янги институт масофавий меҳнатни қонунчилик даражасида мустаҳкамланишига сабаб бўлди. Ўзбекистон Республикаси бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирининг 2020 йил 25 мартдаги 9-2020/Б-сон буйруғи (рўйхат рақами 3228) билан иш берувчилар ходимларни розилиги билан уларни масофавий иш усулида, мослашувчан иш жадвалида ёки уйда ишлашга ўтказишлари мумкинлиги белгиланди.

Мазкур ҳодиса узоқ кутилган ва аҳамияти муҳим бўлган янгилик сифатида баҳоланди. Адлия вазири Р.Давлетов масофавий иш олиб бориш услуби ҳам ўзини оқлаши, амалиётда қўлланиши мумкинлиги исботини топганлигини таъкидлади [3]. Ҳақиқатан ҳам юқоридаги фикрнинг асосли эканлигини эътироф сазовордир. Зеро мамлакатимизда фаолият юритаётган айрим касб эгалари иш берувчи билан келишган ҳолда меҳнатни ташкил этишнинг масофавий шаклиги пандемияга қадар бўлган даврдаёқ ўтиб бўлган эди.

Масофавий меҳнат фаолиятининг ривожланиши билан ишсизликнинг сезиларли олди олиниши мумкин, чунки у иш билан банд бўлиш имкониятларини кенгайтиради [4, Б.91]. Сўзимизнинг исботи сифатида айтиб ўтар эканмиз, масофавий меҳнат карантин шароитида нафақат ишсизликнинг олдини олишга балки мавжуд иш ўринлари сақлаб қолишга ҳам хизмат қилди. Мамлакатимизда масофавий технологиялар жорий қилиниши натижасида 10 мингга зиёд таълим муассаларида 7 миллион ўқувчи ва 500 минг талабага онлайн дарс бериш йўлга қўйилди [5]. Тан олиш керак масофавий меҳнат режим жорий қилинган айрим соҳаларда иш унумдорлиги одатий меҳнат шароитига қараганда бироз паст эканлиги кузатилди. Бироқ бандликни таъминлаш, замон талаблари асосида меҳнатни ташкил этиш ҳамда соҳадаги қонунчиликни такомиллаштириб бориш орқали мавжуд камчиликлар бартараф этиш имкони мавжуд деб ҳисоблаймиз.

Иккинчи танлов, ходимларга йиллик ҳақ тўланадиган меҳнат таътили бериш.

“Вазиятдан чиқиш” нинг мазкур усули қонунчилик даражасида мустаҳкамланди. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Коронавирус инфекцияси тарқалишига қарши қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 2020 йил 23 мартдаги 176-сон қарорига асосан, мамлакат ҳудудида 2020 йил 24 март соат 00.01 дан бошлаб идоравий бўйсунуви ва ташкилий-ҳуқуқий шаклдан қатъи назар барча ташкилотларнинг асосий иш фаолиятига таъсир этмаган ҳолда қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ходимларни меҳнат таътилига чиқариш лозимлиги белгиланди. Мазкур қарор ижросини таъминлаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирининг 2020 йил 25 мартдаги 8-2020/Б-сон (рўйхат рақами 3227) буйруғи қабул қилинди. Юқоридаги қонун ҳужжатлари асосида иш берувчилар Меҳнат кодексининг 143-моддасига мувофиқ, ходимларга дастлаб ўтган йилларда фойдаланилмаган таътилларини берди. Кейинчалик карантин муддатининг узайтирилганлиги сабабли иш берувчилар таътил жадвалида белгиланган навбатга ҳам риоя қилмасдан ходимга жорий 2020 йилдаги олиши мумкин бўлган таътилдан

фойдаланишни таклиф қилди. Маълумот ўрнида айтиб ўтиш керакки, Меҳнат кодексига мувофиқ, ҳақ тўланадиган йиллик таътилларнинг энг кам миқдори 15 иш кунини, энг кўп миқдори эса 48 иш кунини ташкил этади. Масалан, олий таълим муассасалари техник ходимлари 15 иш куни, профессор-ўқитувчилар таркиби эса 48 иш куни миқдорида таътил олишга ҳақлидир. Бирок амалиётда ушбу танловнинг қўлланилиши юқорида санаб ўтилган қонуности ҳужжатлари ва Меҳнат кодекси ўртасидаги айрим зиддиятларга сабаб бўлди. Натижада Меҳнат кодексининг айрим нормалари ишламади, айримлари ўз мазмунидан ўзгача шаклда талқин қилинди.

Жумладан:

кодекснинг 142-моддасига кўра, иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътиллар (карантинда ушбу муддатга қўйилган чекловлар ҳисобга олинмади) муддатининг йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига киритилмаслиги;

кодекснинг 142-моддасига кўра, таътидан чақириб олишга фақат ходимнинг розилиги (карантинда ходимни таътидан чақириб олишга йўл қўйилмайди) билан йўл қўйилиши;

кодекснинг 143-моддасига кўра, ходимга биринчи иш йили учун олти ой (карантинда бу муддат ҳисобга олинмади) ишлангандан кейин таътил берилиши;

кодекснинг 144-моддасига кўра, таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин ходимни хабардор қилиш, таътидан фойдаланишнинг жадвалда белгиланган вақтини ўзгартиришда ходим билан келиш (карантинда мазкур тартибга риоя қилинмади) лозимлиги;

кодекснинг 148-моддасига кўра, таътил учун тўланадиган ҳақни таътил бошланмасидан олдинги охири иш кунидан (карантинда меҳнат таътили олиш учун ариза олинган кундан бошлаб уч иш куни ичида тўланади) кечикмай амалга ошириш зарурлиги;

кодекснинг 150-моддасига кўра, иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътилни уч ойдан ортиқ бўлмаган (карантинда ушбу муддатга қўйилган чекловлар олиб ташланди)муддатга берилишини назарда тутувчи нормалар юқоридаги фикрларимизга мисол бўлади.

Албатта ушбу вақтинчалик тартиб норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар иерархияси талабларига мос келмасда, карантинда қабул қилинувчи ҳолат сифатида баҳолади. Шу орқали давлат барча даражадаги бюджетдан таъминланувчи таълим муассалари ходимлари манфаатларини ҳимоя қилди. Масалан, гарчи бюджетдан ташқари пенсия жамғармасига мажбурий бадал ўтказилмаса ҳам иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътилнинг барча даври (ҳатто уч ойдан ортиқ қисми) пенсия учун ҳисобланадиган иш стажига қўйилиши.

Учинчи танлов, ходимга иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллар бериши.

Аксар иш берувчилар мазкур вазиятда ўзларнинг маблағларини тежаш мақсадида ходимларга Меҳнат кодексининг 150-моддасида назарда тутилган иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил олишни таклиф қилди. Шу ўринда таъкидлаш ўринлики, қонун талабларига кўра таътилнинг мазкур тури ходимнинг аризасига кўра берилади ва мажбурий таътилга чиқариш мақсадида ходимга ўтказилган ҳар қандай таъсир ҳуқуққа хилофдир. Зеро таътилда ходимнинг иш ҳақисиз унинг ижтимоий аҳволи оғирлашишига сабаб бўлади. Бизнинг фикримизча, ушбу жараёнда меҳнат шартларини белгилашнинг мақбул бўлган ечимлардан бири бу медиатив келишув бўлар эди [6]. Карантин шароитида меҳнат муносабатларини тартибга солишга қаратилган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда ходимларни иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътилга чиқаришни назарда тутувчи норма учрамади. 2020 йилнинг 24 мартдан Ҳукумат қарори асосида ҳақ тўланадиган таътилга чиқарилган ходимларнинг таътил муддати тугаши натижасида фаолияти тикланмаган корхоналар ходимларининг таътили масаласи очиқ қолганга ўхшади. Ушбу вазиятда мазкур масалага Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг рўйхат рақами 3227-сон буйруғи асосида ечим берилди. Буйруққа мувофиқ, ходим карантин даврида мактабгача таълим ташкилотлари ва умумтаълим муассасаларининг фаолияти тўхтатилишидан олдин меҳнат таътилининг олган бўлса ёки карантин даврида меҳнат таътилининг олишни хоҳламаса, иш берувчи ходимнинг хоҳишига кўра қуйидагиларни амалга ошириши мумкин:

ходимни масофавий иш усули, мослашувчан иш графиги ёки уйда ишлашга вақтинча ўтказиши; ходимга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши.

Шунга эътибор қаратиш керакки, масофавий асосда ишлаш шароитига ўта олмайдиган, йиллик ҳақ тўланадиган таътил муддати тугаб бўлган ходимнинг ҳуқуқини ҳимоя қилиш масаласи қонунчиликдаги айрим ноаниқликларга сабаб бўлди. Меҳнат кодексининг 159-моддасига биноан, ходимнинг айбисиз бекор туриб қолинган вақтда унинг ўртача иш ҳақи сақланади. Пандемия сабабли бекор туриб қолган ходимларга ўртача иш ҳақи миқдорида ойлик иш ҳақи берилиши

керакми ёки йўқми деган савол ходимлар ва иш берувчиларни мураккаб аҳволга солиб қўйди. Меҳнат ҳуқуқи соҳасидаги амалиётчи ва олимлар ушбу нормани талқин қилишда ягона ечимга келаолмади. Шуниси эътиборлики, қонунларга расмий шарҳ беришга ваколатли орган Ўзбекистон Республикаси Конституциявий суди Меҳнат кодексининг 159-моддасини пандемияга нисбатан қўлланиши ёки қўлланилмаслик масаласи юзасидан расмий шарҳ эълон қилмади. Яъни вазиятга ечим бермади.

Фуқаролик кодексига асосан пандемия форс-мажор ҳолат ҳисобланиб мазкур вазиятда шартнома тарафлари томонидан мажбуриятларнинг бажармаслиги жавобгарликка сабаб бўлмаслиги белгиланган. Ҳуқуқшунос олим М.Гасановнинг фикрича, меҳнат қонунчилиги иш берувчининг ходим олдидаги мажбуриятларини бажаришни тўхтатиб туриш имкониятини берадиган қандайдир нормаларни назарда тутмайди. Иш берувчи ходимни унинг розилигисиз иш ҳақи сақланмаган таътилга чиқариши мумкин эмас [7]. Ш.Исмоилов ва Д.Муродуллаевлар фавқулотда вазият ва чекловчи тадбирлар пайтида иш берувчи ходимга мажбурий таътил берган ҳолда лавозим маоши ёки тариф ставкасининг ярмидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўлаши, бу миқдор меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан оз бўлмаслиги керак деб ҳисоблайди. Олимлар хориж тажрибасини таҳлил қилар экан айнан шунга ўхшаш ҳолат Германиянинг Инфекцион касалликлардан ҳимоя қилиш тўғрисидаги Қонуни, Россиянинг Меҳнат кодекси, АҚШдаги Tax Return дастурларида шунга ўхшаш тартиблар мавжудлигини қайд этади [8]. Фикримизча, бу вазиятда иш берувчи пандемия туфайли бекор туриб қолган ходимга кундалик турмуш тарзи учун етарли бўлган миқдорда иш ҳақи ҳақ тўлаши лозим. Мазкур харажатларнинг бир қисми маҳаллий бюджетлар ҳисобидан қопланиши билан боғлиқ тартибни қонунчиликда акс эттириш керак. Ёхуд карантин шароитида меҳнат муносабатларини тартибга солишга қаратилган алоҳида норма Меҳнат кодексига акс эттирилмоғи даркор. Меҳнат ҳуқуқи ҳуқуқнинг бошқа соҳаларидан фарқли равишда локал норматив ҳужжатлар билан ҳам тартибга солинишини ҳисобга оладиган бўлсак, иш берувчи ҳамда ходимлар вакиллик органлари мавжуд муаммоларни жамоа шартномалари ёрдамида ҳал қилиш имкониятидан фойдаланиши мумкин деб ҳисоблаймиз.

Хулоса ўрнида қайд этиш зарурки, пандемия меҳнат қонунчилигида айрим бўшлиқлар мавжудлигини кўрсатиб берди. Ишни масофавий тарзда олиб бориш тартиби, корхоналар фаолияти тўхтаган пайтда ходимларнинг ижтимоий ҳимояси ва уларга ҳақ тўлаш асослари, инфекция билан касаллаган ходимларга бериладиган кафолатлар, иш берувчиларни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш билан боғлиқ тартиблар шулар жумласидандир. Мазкур муаммоларни бартараф этиш учун Халқаро меҳнат ташкилоти тавсиялари, хорижий мамлакатлар тажрибаси ҳамда кузатилган амалиётни таҳлил қилиш асосида қуйидаги таклифларни илгари сурагимиз. Биринчи навбатда мамлакатимизда масофавий меҳнатни жорий этиш истиқболларини аниқ белгилаб олиш ва у ҳақидаги нормаларни Меҳнат кодексига акс эттириш зарур деб ҳисоблаймиз. Кейинги навбатда пандемия туфайли бекор туриб қолган ходимларни ижтимоий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш, бунда иш берувчиларига давлат томонидан имтиёз ва преференциялар бериш тартибини ўзида акс эттирган ҳуқуқий ҳуқуқий базани шакллантириш лозим.

Иқтибослар/Сноски/References

1. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition Updated estimates and analysis. 30 June 2020. // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf
2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирининг Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида буйруғи [Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2002 йил 8 майда 1136-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган] // URL: <https://lex.uz/docs/357102> (Order of the Minister of Labor and Social Protection of the Republic of Uzbekistan on approval of the Regulation on the procedure for appointment and payment of benefits on state social insurance [Registered by the Ministry of Justice of the Republic of Uzbekistan on May 8, 2002 No 1136] // URL: <https://lex.uz/docs/357102>)
3. Давлетов, Р.Д. Коронавирус нималарни ўзгартирди: ҳуқуқшунослар олдидаги долзарб масалалар. // URL: <https://kun.uz/00348769> (Davletov, R.D. What the coronavirus has changed: current issues facing lawyers.) // URL: <https://kun.uz/00348769>

4. Рахимов, М.А. Миграция сиёсатини амалга оширишда масофавий меҳнатни ҳуқуқий тартибга солиш истиқболлари // Ўзбекистон Республикасида миграция сиёсатини таъминлаш муаммолари ва ечимлар: Республика илмий-амалий конференцияси материаллари (2019 йил 17 май). Т.: Ўзбекистон Республикаси ИИВ Академияси, 2019. (Raximov, M.A. Prospects for the legal regulation of remote labor in the implementation of migration policy // Problems and solutions to ensure migration policy in the Republic of Uzbekistan: Proceedings of the Republican scientific-practical conference (May 17, 2019). Т.: Academy of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan, 2019)
5. Таълим тизимидаги янги қулайликлар муҳокама қилинди. URL: <http://uza.uz/oz/politics/talim-tizimidagi-yangi-ulayliklar-mu-okama-ilindi-30-04-2020>. (New conveniences in the education system were discussed) // URL: <http://uza.uz/oz/politics/talim-tizimidagi-yangi-ulayliklar-mu-okama-ilindi-30-04-2020>)
6. Raximov, M.A. (2018) “New institution: resolving labour disputes through mediation,” Review of law sciences: Vol. 3, Article 11. Available at: https://uzjournals.edu.uz/rev_law/vol3/iss1/11
7. Гасанов, М.Ю. Пандемия шароитларида иш берувчининг ходимлар олдидаги мажбуриятлари. URL: https://www.norma.uz/uz/bizning_sharhlar/pandemiya_sharoitlarida_ish_beruvchining_hodimlar_oldidagi_majburiyatlari (Gasanov, M.Y. Obligations of the employer to employees in the event of a pandemic. // URL: https://www.norma.uz/uz/bizning_sharhlar/pandemiya_sharoitlarida_ish_beruvchining_hodimlar_oldidagi_majburiyatlari)
8. Исмоилов, Ш.А, Муродуллаев Д.Н, Карантинда меҳнатна ҳақ тўлаш билан боғлиқ янги меъёрлар жорий этиш зарур. (Ismoilov, Sh.A, Murodullaev D.N, It is necessary to introduce new norms related to the payment of labor in quarantine. // URL: <http://uza.uz/oz/society/karantinda-me-natga-a-t-lash-bilan-bo-li-yangi-meyerlar-zhor-07-05-2020>)