

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ АДЛИЯ ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ**

Қўлёзма ҳуқуқида

УДК 349.2.(575.1)(043.5)

ЭЛМУРАДОВ ХУСАН ЭЛМУРАДОВИЧ

Ҳақ тўланадиган меҳнат таътиллари: миллий ва хориж қонунчилиги қиёсий таҳлили

**5А 240102 - хўжалик (тадбиркорлик ҳуқуқи; хўжалик процессуал ҳуқуқи;
меҳнат ҳуқуқи; қишлоқ хўжалик ҳуқуқи)**

**Магистр
академик даражасини олиш учун ёзилган
диссертация**

**Илмий раҳбар:
ю.ф.н. Исмоилов Ш.А.**

Тошкент-2015

Мундарижа

Кириш	3
I боб.Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили соҳасидаги миллий ва халқаро ҳуқуқий стандартлар	
1.1. Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини миллий қонунчилик томонидан ҳуқуқий тартибга солиниши.....	10
1.2. Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили соҳасидаги халқаро стандартлар.....	14
I боб бўйича хулоса	
II боб.Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиliga оид хориж қонунчилигининг умумий тавсифи	
2.1.Мустақил давлатлар ҳамдўстлиги давлатларида ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини ҳуқуқий тартибга солиниши.....	34
2.2.Ривожланган хориж давлатларида ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятлари	38
II боб бўйича хулоса	
III боб.Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилидан фойдаланишга оид миллий қонунчиликни такомиллаштириш масалалари	
3.1.Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили ва унинг давомийлигига бўлган ҳуқуқ нормаларини такомиллаштириш.....	50
3.2.Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини бериш шартлари ва тартибига оид миллий қонунчиликни ривожлантириш масалалари.....	57
III боб бўйича хулоса	
Хулоса	82
Фойдаланилган адабиётлар рўйхати	85

Кириш

Мавзунинг долзарблиги. Меҳнат таътилини олишга бўлган ҳуқуқ инсон ҳуқуқларининг ажралмас қисми сифатида эътироф этилади. Ушбу ҳуқуқ ҳар бир ходим ҳуқуқий мақомининг ажралмас қисмини ташкил этиб, давлат томонидан берилган кафолат сифатида намоён бўлади. Ходимларга ҳар йили ҳақ тўланадиган меҳнат таътилини бериш

меҳнат жараёнида олинган жисмоний ва руҳий зўриқишларнинг ўрнини қоплашга, шунингдек ишни давом эттириш учун янги куч ва ресурсларни тиклашга, инсон саломатлигини лозим даражада сақлашга қаратилган. Шунингдек, йиллик меҳнат таътиллари ходимларнинг бошқа шахсий манфаатлари ва эҳтиёжларини қондиришда ҳам муҳим ўрин тутди.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 38-моддасига асосан ёлланиб ишлаётган барча фуқаролар дам олиш ҳуқуқига эгадирлар. Иш вақти ва ҳақ тўланадиган меҳнат таътилининг муддати қонун билан белгиланади. Дам олиш ҳуқуқи ва меҳнат таътилига бўлган ҳуқуқнинг Конституцияда белгиланиши унинг аҳамияти қанча юқори эканлигини кўрсатади. Зеро, Президент И.А.Каримов таъкидлаганларидек, “Бош қомусимиз бозор иқтисодиётига асосланган мустақил демократик давлат қуриш, инсон манфаатлари, ҳуқуқ ва эркинликлари, қонун устуворлиги ва мамлакатимиз барча фуқаролари учун қонун олдида тенглик тамойили таъминланадиган фуқаролик жамиятини шакллантиришнинг мустаҳкам пойдеворини яратиш берди¹.

Ҳозирги кунда Ўзбекистон Республикаси ва бир қатор хориж мамлакатлари қонунчилиги ходимларга ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилларини бериш шартлари ва тартиби билан боғлиқ анча кенг доирадаги масалаларни тартибга солади. Бундан ташқари турли мамлакатлар ҳуқуқ тизимида меҳнат таътилларини ҳуқуқий тартибга солиш ва уларни амалиётда қўллаш билан боғлиқ бир қатор муаммолар мавжуд. Хусусан, кўпгина давлатлар учун таътиллари ҳақидаги миллий қонунчиликни халқаро стандартларга мувофиқлаштириш асосий масалалардан бири бўлиб қолмоқда.

Бундан ташқари мамлакатимизда хусусий мулкнинг ўрни тобора ошиб, унинг асосида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик кенг ривожланиб бормоқда. Хусусий секторда банд бўлган аҳолининг меҳнат ҳуқуқларини, айниқса, ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини амалга оширишнинг таъминлаш муҳим вазифа ҳисобланади. Давлатимиз раҳбари И.А.Каримов қайд этганларидек, “2014 йилда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида 480 мингдан ортиқ янги иш ўрни ташкил этилди. Бу яратилган жами иш ўринларининг ярми демакдир. Бугунги кунда иқтисодиётнинг ушбу соҳасида банд бўлган аҳолининг 76,5 фоиздан зиёди меҳнат қилмоқда”².

¹Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик янгилаш ва модернизация қилишига қаратилган тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириш – бош мақсадимиздир. Халқ сўзи газетасининг 2014 йил 6 декабрь сони.

²Каримов И.А. 2015 йилда иқтисодиётимизда туб таркибий ўзгаришларни амалга ошириш, модернизация ва диверсификация жараёнларини изчил давом эттириш ҳисобидан хусусий мулк ва хусусий тадбиркорликка кенг йўл очиб бериш – устувор вазифамиздир. Адолат газетаси, 2015 йил 17 январь, №3.

Диссертация ишининг долзарблиги яна шу билан белгиланадики, Ўзбекистон Республикасининг бозор иқтисодиётига ўтиши ва меҳнат қонунчилигининг ислоҳ қилиниши ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳуқуқий тартибга солишни унинг шаклланиши тенденциялари учун ҳам ижобий, ҳам салбий томонлари хос бўлган ўзининг мутлақо янги ривожланиш босқичида турганлигидир. Шунга қарамасдан меҳнат ҳуқуқи фанида ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳуқуқий тартибга солиш масаласи лозим даражада ёритилмаган. Меҳнат таътиллари мавзусидаги дастлабки тадқиқот магистрлик диссертацияси даражасида бундан беш йил аввал бажарилган бўлиб, унда республикада ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилидан фойдаланиш билан боғлиқ таркиб топган амалиётни таҳлил қилишга ҳамда хориж тажрибасини қиёсий ўрганишга эътибор берилмаган. Бундан ташқари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси қабул қилиниши билан ҳақ тўланадиган меҳнат таътиллари ҳуқуқий тартибга солиш институтига муҳим ўзгаришлар киритилган бўлиб, унинг қоидаларини амалиётга қанчалик мослигини ўрганиш ҳам муҳим аҳамият касб этади.

Ўзбекистон учун муҳим воқеалардан бири ХМТнинг 1936 йилдаги 52-сонли “Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳақида”ги Конвенциянинг 1995 йил 31 августда ратификация қилиниши бўлди. Бироқ ХМТнинг 1970 йилдаги 132-сонли қайта кўриб чиқилган “Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳақида”ги Конвенцияси орадан йигирма йил ўтганига қарамасдан давлатимиз томонидан ратификация қилинмаган.

Халқаро майдонда Ўзбекистон Республикасининг роли ошиши ва турли мамлакатлар ҳуқуқ тизимларининг бир-бирига яқинлашиши натижасида тадқиқот доирасида Ўзбекистон ва бир қатор хориж давлатларида меҳнат таътиллари тўғрисидаги қонунчиликни қиёсий-ҳуқуқий таҳлил қилиш долзарб аҳамият касб этади, бу эса меҳнат таътиллари ҳуқуқий тартибга солишда хорижий давлатларнинг ижобий тажрибасини ўрганиш асосида меҳнат таътили ҳақидаги миллий қонунчиликни ривожлантириш ва ҳуқуқни қўллаш амалиётидаги камчиликларни бартараф этишга имкон беради. Шунинг учун бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатлар меҳнат қонунчилигини таҳлил қилиш бугун ўзининг шаклланиш ва ривожланиш босқичида турган миллий ҳуқуқ тизимимиз учун хориж қонунчилиги билан ўрнатилган нормалар ва қоидаларга қараб мўлжал олиш имконини беради.

Хориж мамлакатларида йиллик меҳнат таътиллари ҳуқуқий тартибга солиш масаласи собиқ иттифоқ даврида асосан марказдаги олимлар томонидан тадқиқот предмети сифатида ўрганилган, бироқ у пайтларда хориж қонунчилиги ҳукмрон

мафкуранинг таъсири остида деб қаралар эди. Мазкур соҳадаги айрим тадқиқотлар тўксонинчи йилларда асосан социалистик йўналишдаги европа мамлакатлари ёки скандинавия давлатларимисолида амалга оширилган. Мазкур тадқиқотларда олимлар томонидан хориж давлатларининг кўпчилиги учун умумий бўлган ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили ҳақидаги қонун нормаларининг қисқача таҳлили келтириб ўтилган¹.

Шундай қилиб мазкур диссертация иши Ўзбекистон Республикасида меҳнат таътили ҳақидаги қонунчиликнинг бугунги аҳволини таҳлил қилиш ва хориж давлатларида йиллик меҳнат таътилини ҳуқуқий тартибга солишнинг хусусиятларини кўрсатиб беришга қаратилган дастлабки иш ҳисобланади.

Мустақил давлатлар ҳамдўстлиги аъзоси бўлган давлатлар ҳамда ривожланган хориж давлатларининг ҳақ тўланадиган меҳнат таътиллари соҳасидаги қонунчилигини қиёсий таҳлил қилиш учун танланиши ушбу институтни ҳуқуқий тартибга солишда сезиларли фарқлар мавжудлиги билан изоҳланади.

Таъкидлаш лозимки, ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили ва унинг давомийлиги, меҳнат таътилини бериш шартлари ва тартиби, меҳнат таътилидан фойдаланиш хусусиятлари, шунингдек, хориж давлатларида меҳнат таътилларидан фойдаланиш соҳасидаги илғор ҳуқуқий қоидалар ва уларни миллий қонунчиликка татбиқ этиш имкониятлари бугунги кунда долзарб ҳисобланади.

Тадқиқот объектини ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилидан фойдаланиш жараёнида унинг иштирокчилари ўртасида вужудга келадиган ҳуқуқий муносабатлар ташкил қилади.

Тадқиқот предметини ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилидан фойдаланишнинг миллий ва хориж давлатларидаги ҳуқуқий асосларини қиёсий ўрганиш билан боғлиқ илмий-назарий ва илмий-амалий муаммолар ташкил қилади.

Тадқиқотнинг мақсади. Мазкур тадқиқот ишининг мақсади ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини мамлакатимизда ва хориж давлатларида ҳуқуқий тартибга солишни қиёсий таҳлил қилиш асосида улардаги мазкур институтнинг ҳуқуқий муаммоларини аниқлаш, шунингдек меҳнат таътилларига оид миллий меҳнат қонунчилигимизнинг бугунги аҳволи кўриб чиқиш асосида ушбу институтнинг нормаларини такомиллаштириш имкониятларини кўриб чиқишдан иборат.

¹Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. –М.: Дело, 1999. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование/Под ред. Э.Б. Френкель. –М.: Юристъ, 2002; Хохлаева О.С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования. Дисс. ... докт. юрид. наук. –М., 1992.

Тадқиқот вазифалари. Мазкур мақсадларга эришиш учун қуйидаги вазифаларни ҳал этиш белгилаб олинган:

- ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари тўғрисидаги қонунчиликнинг мамлакатимизда ва хориж давлатларида тарихий шаклланиш жараёнини тадқиқ этиш, мазкур давлатларда унинг турли даврларда ривожланиш босқичларининг ўзига хос хусусиятларни ҳамда вужудга келиш шарт-шароитларини аниқлаш;

- мамлакатимизда ва хориж давлатларида ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳуқуқий тартибга солишнинг ҳозирги замон манбаларини қараб чиқиш, уларнинг бошқа ҳуқуқ манбалари орасидаги ўрнини аниқлаш, шунингдек, бунда меҳнат таътиллари тўғрисидаги халқаро ҳужжатларга катта эътибор қаратиш назарда тутилади;

- ходимнинг меҳнат таътилини олишга бўлган ҳуқуқини унинг ҳуқуқий мақоми мазмунидаги ўрнини белгилаб олиш, мазкур ҳуқуқни хориж мамлакатлари қонунчилигидаги ҳолатини кўриб чиқиш;

- миллий ва хориж қонунчилигида назарда тутилган йиллик асосий меҳнат таътиллари минимал муддатларини ҳамда уларни қонунчилик тартибида узайтиришнинг асослари ва усулларини таҳлил қилиш;

- хориж давлатларида амал қиладиган ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари алоҳида турларини, уларнинг давомийлигини, тақдим этиш шартлари ва тартибини, шунингдек, уларни миллий ҳуқуқ тизимимизга жорий этиш имкониятларини кўриб чиқиш;

- ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари тартибга солувчи миллий ва хориж қонунчилигини қиёсий-ҳуқуқий таҳлил қилиш асосида уларни такомиллаштириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги шундан иборатки, унда биринчи марта ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳақидаги хориж давлатлари қонунчилиги ўрганилди ва миллий қонунчилик нормалари билан солиштириб кўрилди. Тадқиқот доирасида меҳнат таътиллари ҳақидаги қонунчиликнинг хориж қонунчилиги ва халқаро нормаларга, хусусан, 1970 йилдаги 132-сонли “Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳақида”ги Конвенцияга мувофиқлигини таҳлил қилишга эришилгани муҳим аҳамият касб этади. Бундан ташқари диссертация иши Ўзбекистон Республикасида меҳнат таътиллари ҳуқуқий тартибга солишга қаратилган илк монографик тадқиқот бўлиб, унда таътиллари ҳақидаги миллий қонунчиликнинг бугунги аҳволи ўзининг аксини топган.

Ҳимояга меҳнат таътиллари ҳақидаги миллий қонунчиликни такомиллаштиришга қаратилган қуйидаги назарий ва амалий таклифлар, хулосалар ва умумлашмалар олиб чиқилмоқда:

- ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари тўғрисидаги миллий ва хориж қонунчилиги шаклланишининг комплекс тарихий-ҳуқуқий таҳлил қилиш мазкур шаклланишнинг асосий босқичлари ва уларга хос бўлган хусусиятларни, шунингдек, меҳнат таътиллари тўғрисидаги миллий нормаларни қабул қилиш ва ўзгартиришнинг қонуниятлари ва сабабларини аниқлаш, халқаро меҳнат ҳуқуқининг ривожланиши билан боғлиқ ҳолда юз бераётган ўзгаришлар ўртасидаги алоқадорликни белгилаб олиш учун имкон яратади;

- ХМТнинг 1970 йилдаги 132-сонли “Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари тўғрисида”ги Конвенцияси (Ўзбекистон томонидан ратификация қилинмаган) меҳнат таътилини ҳуқуқий тартибга солиш манбалари тизимида муҳим ўрин эгаллайди. Гарчи мазкур конвенциянинг ратификация қилиниши миллий меҳнат қонунчилигида туб ўзгаришлар қилмасда, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг алоҳида нормаларини қайта кўриб чиқишни тақозо қилади. Меҳнат таътиллари тўғрисидаги миллий қонунчилик ва Конвенция қоидаларини қиёсий таҳлил қилиш Конвенцияни ижро қилиш юзасидан амалдаги миллий қонунчиликни такомиллаштириш бўйича аниқ таклифларни шакллантириш, хусусан, таътилнинг бўлиниши мумкин бўлган қисман миқдорини чеклаш, ходимга иш йилида таътилнинг умумий давомийлиги муддатининг камида ярмини бериш, қолган қисмини эса ушбу иш йили тугаганидан сўнг 18 ой давомида бериш ва бошқалардир.

- Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилиги “таътил олишга бўлган ҳуқуқ” ва “таътилдан фойдаланишга бўлган ҳуқуқ” тушунчаларини фарқламайди ва бу баъзан амалиётда мазкур тушунчаларни нотўғри қўлланишига олиб келади. Шундан келиб чиқиб, ходимнинг таътилга бўлган ҳуқуқи меҳнат муносабатлари бошланиш вақтидан, таътилдан фойдаланишга бўлган ҳуқуқ эса муайян меҳнат стажига эга бўлган пайтдан вужудга келади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 142-моддасида қайд этилганидек, белгиланган иш даврлари ҳисобга олинмайдиган ёки аксинча ходимнинг таътил олиши учун ҳисобга олинмайдиган “таътил олишга бўлган ҳуқуқ” ибораси “таътилдан фойдаланиш ҳуқуқи” ибораси билан меҳнат таътиллари билан боғлиқ ҳолда атамаларни тўғри ва бир хилда қўллаш мақсадида алмаштиришни тақозо қилади;

- Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига меҳнат таътилларини иш кунлари билан ҳисоблаб чиқиши белгиланган. Айни пайтда қонунчилигимизда айрим тоифадаги

ходимларга (хусусан, ногиронларга, вояга етмаганларга, прокурор-тергов ходимларига) алоҳида норматив ҳужжатлар билан йиллик асосий меҳнат таътилининг муддатини календарь кунлар билан белгилаш ҳоллари сақланиб қолинган. Меҳнат қонунчилигининг мазкур қоидаларини қўллашда муаммо келиб чиқишининг олдини олиш учун барча ходимларга таътилни иш кунлари бўйича ҳисоблаб чиқиш ҳақида ягона нормани ўрнатиш орқали Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси ва алоҳида норматив ҳужжатлар ўртасидаги номувофиқликни бартараф этиш лозим;

- Ўзбекистон Республикасида айрим тоифадаги ходимлар учун умумбелгиланган нормаларгасолиштирилганда давомийлигига кўра асосий узайтирилган таътил муддатидан кўпроқ муддатга таътил бериш назарда тутилган, бу эса ривожланган хориж давлатларида учрамайди, чунки уларда умумий қоидага кўра барча ходимлар учун таътилни минимал муддати аниқ белгилаб қўйилган. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида ҳақ тўланадиган асосий узайтирилган таътил тушунчаси мавжуд эмаслиги сабабли қонунчиликка унинг мазмунига мос келувчи муаллифлик таърифи ишлаб чиқилди. Унга кўра “Асосий узайтирилган йиллик меҳнат таътили – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ бериладиган 15 иш кунидан ортиқ муддатга давом этадиган таътилдир”. Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига давомийлиги муддати кўрсатилган ҳолда асосий узайтирилган таътидан фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган ходимлар рўйхати киритилиши мақсадга мувофиқдир;

- ривожланган хориж давлатларида қонунчилик тартибида айрим тоифадаги ходимлар учун йиллик асосий узайтирилган таътиллари муддатини узайтириш амалиёти кенг тарқалмаган. Айни вақтда айрим хориж давлатларида алоҳида тусга эга бўлган ишларни компенсация қилиш мақсадида сменали ишларда машғул бўлган ходимлар учун узайтирилган таътиллари бериш ҳам учраб туради. Масалан, Россияда сменали режимда ишловчи ходимлар учун улар томонидан дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари сменалар даврига тўғри келиб қолган тақдирда йиллик меҳнат таътиллари муддатини узайтириш уларни компенсация қилишга имкон берган бўлар эди. Бунинг учун мазкур муддатни узайтириш хориж давлатларидаги каби узайтирилган таътиллари белгилаш орқали эмас, балки ишнинг характери ва алоҳида режими учун ходимларга тақдим этиладиган қўшимча меҳнат таътиллари киритиш орқали амалга оширилиши лозим. Мазкур таътил турини белгилаш учун Меҳнат кодексига сменали ишлар учун йиллик ҳақ тўланадиган қўшимча таътил киритилиши тақлиф этилади;

- хориж давлатларида йиллик меҳнат таътилларининг муддатини ходимни бир иш берувчида ишлаган кунларидан келиб чиқиб узайтириш амалиёти мавжуд. Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида ҳам бир иш берувчида узоқ муддат меҳнат муносабатларида турганлиги учун ўзига хос рағбатлантириш сифатида иш стажи учун қўшимча таътил бериш(асосий узайтирилган таътил олишга ҳақли бўлганлардан ташқари)ни назарда тутиш мақсадга мувофиқ бўлар эди;

- хориж давлатларида ходимнинг ҳақ тўланмайдиган таътилда бўлган бутун муддати унинг иш стажига кириб, йиллик меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқини беради. Миллиймеҳнат қонунчилигимиз бундай даврларни муайян кунлар сони билан чеклайди(МК 142-модда), фикримизча, ходимларнинг ҳуқуқи бунда бузилади, чунки иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътилар қонун асосида ёки муддатини мустақил белгилаш имконини берадиган тарафларнинг келишуви бўйича тақдим этилади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексидан шундай ҳуқуқий нормаларни чиқариб ташлаш иш берувчи 14 календарь кундан юқори ҳақ тўланмайдиган таътил берилган ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини тўлиқ ҳажмда амалга ошириш имконини берган бўлар эди;

- амалиёт шуни кўрсатадики, объектив сабабларга кўра иш берувчилар таътил вақти учун ходимга ўртача ойлик иш ҳақини тўлаш муддатига ҳар доим ҳам риоя қилавермайдилар. Хориж давлатларида таътил вақти учун ҳақ тўлашнинг анча мослашувчан шартлари белгиланган: “таътил ҳақлари” тарафлар келишувида бошқача ҳолат кўрсатилмаган бўлса ходимга аниқ муддат кўрсатилмаган ҳолда таътил бошланишидан олдин тўланади. Шундай қилиб, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига қуйидаги мазмундаги моддани тақлиф этиш мумкин: “Меҳнат таътилига ҳақ тўлаш иш берувчида ўрнатилган иш ҳақи тўлаш кунда амалга оширилади, бироқ таътил бошланишидан олдинги охириги иш кунидан кечикмаслиги лозим, бундан тарафлар келишуви билан белгиланган бошқа муддатлар мустасно”.

- Меҳнат кодексимазмунида қайси ҳолатларда иш берувчи ходимнинг таътилини узайтиришга мажбур, қайси ҳолатларда унинг бошланиши бошқа муддатга кўчириш ҳақида аниқ тушунча берилмаган. Таътил муддатини кўчириш ва узайтириш муайян ҳолатларнинг вужудга келиш вақтига ва ходимнинг манфаатларидан келиб чиқиши лозим ва уларнинг барчаси Меҳнат кодексига ўз аксини топиши лозим. Таътилни узайтириш меҳнат таътили даврида қуйидаги ҳолатлар вужудга келган тақдирда амалга оширилади(масалан, ходимнинг касаллиги, давлат мажбуриятларини бажариш), таътилни кўчириш эса унинг бошланишигача вужудга келганда. Таътилни кўчириш ёки узайтиришга таъсир қилувчи ҳолатларга яна қуйидагиларни киритиш мумкин: оиланинг

касал абзосига қараш, жамият манфаатларга доир вазифаларни бажариш, ўқув таътилларида бўлиш;

- Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 143-моддасида иш берувчиларнинг меҳнат таътилларини ўз вақтида беришга мажбур қиладиган қоидалар киритилганлигига қарамадан амалиётда меҳнат таътилларини ўз вақтида беришга риоя қилинмасдан келинмоқда. Шунинг учун Меҳнат кодексига меҳнат таътилларини ўз вақтида ходимга бермаслик билан боғлиқ ҳолда иш берувчи томонидан қилинган харажатлар учун корхоналар мансабдор шахсларидан ундириб олиниши билан боғлиқ қоидаларни киритиш лозим.

Тадқиқотнинг асосий масалалари ва фаразлари. Тадқиқотнинг асосий масалалари сифатида ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини олишга бўлган ҳуқуқнинг асослари ва механизмини ишлаб чиқиш орқали меҳнат соҳасида ҳуқуқ тартиботни ўрнатиш ҳисобланади. Мазкур мавзу бўйича тадқиқотни амалга ошириш натижасида меҳнат таътиллари бериш билан боғлиқ ягона қарашлар тизими шакллантирилади.

Мавзунинг ўрганилганлик даражаси. Мамлакатимизда меҳнат соҳасидаги мутахассислар томонидан ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари билан боғлиқ махсус илмий тадқиқотлар амалга оширилмаган. Мазкур мавзуга оид маълумотлар асосан ўқув адабиётлари яратиш доирасида ёритилган. Хусусан, А.А.Иноятов, М.А.Усманова, М.Ю.Гасанов, Й.Турсунов, Б.Джанбакиев, Р.А.Икрамов, Е.А.Соколов, Г.К.Саримсақовалар томонидан яратилган ўқув ва ўқув-услубий адабиётларни мисол қилиб келтириш мумкин¹. Сўнгги йилларда меҳнат соҳасида илмий тадқиқотлар олиб бориш ҳақида фикр-мулоҳазалар ва айрим амалий ишлар амалга оширилаётганлигини таъкидлаш ўринли бўлар эди. Хусусан, ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари магистрлик диссертациялари даражасида тадқиқ этишга эътибор кучайтирилди. Натижада ушбу мавзуга оид магистрлик диссертацияси ва илмий мақолалар эълон қилинди².

Шу ўринда мазкур мавзу бўйича тадқиқотлар МДҲ мамлакатларида махсус тадқиқот предмети сифатида ўрганилганлигини қайд этиш лозим. Хусусан, ҳамдўстлик мамлакатларида Н.А.Цуркан, А.С.Чанышев, П.В.Ухтинский, О.С.Хохрякова каби олимлар

¹Иноятов А.А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. –Т: “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёти, 2002; Усманова М.А., Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи. –Т.: Илм-зиё, 2006.; Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи. – Тошкент: Молия, 2000; Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. –Т.: Турон иқбол, 2013.

²Аминжонов С.Ю. Йиллик меҳнат таътили ва қонунчиликни такомиллаштириш муаммолари. Маг.дар.олиш учун ...дисс.–Т.: ТДЮИ, 2009;

томонидан ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари тадқиқ қилиниб, ҳуқуқий муаммолари ўрганилган¹.

Тадқиқот методлари. Тадқиқотни амалга оширишда илмий билишнинг ҳам умумий, ҳам махсус методлари қўлланилган. Буларга тарихийлик, тизимлилик, диалектик, социологик, статистик, аксиологик, қиёсий-ҳуқуқий, формал юридик, моделлаштириш ва бапоратлаш, умумлаштириш ва абстракцлаш, мантиқийлик, умумлаштириш, синтез ва анализ қилиш, тизимли ёндошув, амалдаги қонун ҳужжатлари ва уларни қўллашни илмий таҳлил этишлар киради.

Тадқиқот натижаларининг назарий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижасида эришилган илмий-назарий хулосалар, берилган таклиф ва мулоҳазалар келгусида ҳуқуқ ижодкорлигида, ҳуқуқни қўллаш амалиётида, миллий қонунчиликни такомиллаштиришда, меҳнат ҳуқуқи фани назариясини бойитишда, корхона, ташкилот, муассасаларда меҳнат таътилларини бериш фаолиятида самарали қўлланилиши мумкин.

Ишнинг тузилиши ва таркиби. Магистрлик диссертацияси кириш, олти параграфни ўз ичига олган уч боб, хулоса ва фойдаланилган адабиётлар рўйхатидан иборат. Диссертациянинг ҳажми бетни ташкил этади. Унда ишга доир 100 га яқин манбалардан фойдаланилган.

¹Хохрякова О.С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования. Дисс. ...докт.юр.наук. -М., 1992; Ухтинский П.В. Право работников на отдых. Дисс...канд. юрид.наук. - М.: 2009 ; Цуркан Н.А.Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству: сравнительный анализ. Дисс...канд. юрид.наук. -М.: 2011; Чанышев А.С. Регулирование рабочего времени и времени отдыха в зарубежных странах(на примере стран Скандинавии). Дисс...канд. юрид.наук. -М.: 2013.

I БОБ. ЙИЛЛИК ҲАҚ ТЎЛАНДИГАН МЕҲНАТ ТАЪТИЛИ СОҲАСИДАГИ МИЛЛИЙ ВА ХАЛҚАРО ҲУҚУҚИЙ СТАНДАРТЛАР

1.1. Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини миллий қонунчилик томонидан ҳуқуқий тартибга солиниши

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 38-моддасида ёлланиб ишлаётган барча фуқаролар дам олиш ҳуқуқига эга эканлиги, иш вақти ва ҳақ тўланадиган меҳнат таътилининг муддати қонун билан белгиланиши мустақкамлаб қўйилган. Дам олиш ҳуқуқининг инсон ижтимоий ҳуқуқларининг ажралмас қисми сифатида Асосий қонунимизда белгилаб қўйилиши ҳақ тўланадиган меҳнат таътилининг барча кишилар учун муҳим аҳамиятга эга эканлигини кўрсатади. Хусусан, давлатимиз раҳбари И.А.Каримов таъкидлаганларидек, “Аҳоли фаровонлигини ва турмуш даражасини муттасил ошириш билан боғлиқ масалалар доимо эътиборимиз марказида бўлиб келган ва шундай бўлиб қолади. Биз малакатимизни ислоҳ этиш ва янгилаш борасидаги ишларимизни давом эттириш ва янада чуқурлаштириш, иқтисодиётни барқарор ривожлантириш, халқимизнинг ҳаёт даражаси ва сифатини изчил юксалтириб бориш бўйича 2015 йилда ва ундан кейинги йилларда ўз олдимизга юксак, айтилиши мумкин бўлган мақсад ва вазифаларни қўймоқдамиз”¹.

Меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини белгиловчи конституциявий норма кейинчалик Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 133-моддасида янада аниқлаштирилди. Мазкур моддага асосан барча ходимларга, шу жумладан, ўриндошлик бўйича ишлаётган ходимларга ҳам дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун иш жойи (лавозими) ва иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари берилади.

Шу ўринда ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳақидаги миллий қонунчиликнинг мамлакатимизда шаклланиши ва ривожланиши тарихини кўриб чиқиш мақсадга мувофиқдир. Таъкидлаш лозимки, ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳақида миллий қонунчилик Ўзбекистон Республикасида ўтган XX асрнинг ўрталаридан бошлаб собиқ иттифоқ таркибида шаклланди. Рус олими И.Я.Кисилевнинг таъкидлашича, 19-аср охири 20-асрнинг бошларида Россияда, шунингдек, хориж мамлакатларида ҳам ходимларга йиллик меҳнат таътилларини бериш назарда тутилмаган, мазкур масалани тартибга солувчи ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилинмаган эди. Россияда 1918 йил 14 июнда Халқ комиссарлари кенгаши томонидан “Таътилар ҳақида”ги қарор қабул қилинди, бу эса йиллик меҳнат таътилларини ҳуқуқий тартибга солишнинг биринчи асосини яратди.

¹Каримов И.А. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганлигининг 22 йиллиги муносабати билан қилган маърузаси. Халқ сўзи газетасининг 2014 йил 6 декабрь сони.

Ушбу қарорнинг аҳамияти шундан иборат эдики, ёлланиб ишлаётган ходимларга ҳақ тўлаш асосида йиллик меҳнат таътили олишни кафолатловчи дунёдаги биринчи норматив ҳужжат эди. Ушбу қарор соҳаси ва иш берувчининг туридан қатъи назар ишлаётган барча ходимлар учун татбиқ этилди¹.

1918 йилги ушбу қарор билан иш берувчида узлуксиз олти ой ишлаган ходимларга йил давомида икки ҳафталик меҳнат таътили олиш ҳуқуқи кафолатланган эди. Кейинчалик ушбу норма биринчи кодификацияланган ҳужжат 1918 йил қабул қилинган Меҳнат қонунлари кодексига ўзининг ифодасини топди. Ушбу Меҳнат қонунлари кодексига таътиллари ҳақидаги қоидалар “Иш вақти” деб номланувчи 7-бўлимда мустаҳкамланган бўлса, бироз ўтиб ушбу камчилик(меҳнат таътилининг иш вақти институтида мустаҳкамланганлиги) 1922 йилда янги қабул қилинган Меҳнат қонунлари кодексига дам олиш вақти масалаларига бағишланган алоҳида бобда ўз аксини топди. Шунга қарамадан мазкур кодексда ҳам меҳнат таътилининг муддати ўзгармасдан қолди.

Таъкидлаш лозимки, Россияда 1922 йилги Меҳнат қонунлари кодексига меҳнат таътиллари ҳақида нормалар бўлишига қарамадан, 1923 йил 14 августда СССР Халқ Комиссарлари Меҳнати томонидан “Навбатдаги ва қўшимча таътиллари ҳақида”ги Қоидалар қабул қилинди. 1930 йил 30 апрелда мазкур Қоида янги таҳрирда ишлаб чиқилди ҳамда Россия Федерациясида унинг айрим қоидалари ҳанузгача қўлланиб келинмоқда. Масалан, ишдан бўшаган ходимнинг фойдаланилмаган меҳнат таътилини компенсация қилиш тартибини назарда тутувчи ушбу Қоиданинг нормаларидан ҳозирда ҳам фойдаланилади².

1935 йил 25 июлда биринчи марта СССР Халқ комиссарлари кенгаши томонидан “Навбатдаги ва қўшимча таътиллари учун ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқиш тартиби тўғрисида”ги қарори қабул қилиниб, унга кўра меҳнат таътилларига ҳақ тўлаш 12 ойлик иш ҳақидан келиб чиқиб амалга оширилди. Таъкидлаш ўринлики, 1936 йилда СССРнинг биринчи Конституцияси қабул қилиниши билан унда иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътили олиш ҳуқуқи биринчи марта конституциявий норма сифатида белгилаб қўйилди.

1938 йилга келиб совет давлатида амалга оширилган жамоалаштириш ва саноатлаштириш натижасида йиллик меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи камида 11 ой ишлаганлик учун вужудга келиши ҳақидаги нормалар белгилаб қўйилди. 2-Жаҳон

¹Цуркан Н.А.Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству(сравнительный анализ). Дисс...канд.юрид.наук. –М.: 2011. –С.18.

²Цуркан Н.А.Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству (сравнительный анализ). Дисс...канд.юрид.наук. –М.: 2011. –С.21-22.

уруши йилларида эса амалга оширилган умумий ҳарбий ва бошқа хизматларга жалб этилиши натижасида 1942 йилда меҳнат таътили пуллик компенсация алмаштирилиб, жамғарма кассаларга ўтказиб борилди. Уруш тугагидан сўнг яна меҳнат таътилидан асли холида фойдаланиш ҳуқуқи тикланди.

1970 йилда совет меҳнат ҳуқуқи тарихида учинчи марта кодификациялаштириш амалга оширилди, бу эса йиллик меҳнат таътилларини ҳуқуқий тартибга солиш масаласига таъсир этмаслиги мумкин эмас эди. ССР Иттифоқи ва иттифок республикалари меҳнат тўғрисидаги қонунчилик Асослари 1970 йил 15 июлда тасдиқланди. Ушбу Асослар ривожланган социализм шароитида умумиттифок қонунчилигининг биринчи соҳавий кодификациялашган ҳужжати бўлиб ҳисобланади ва ўзида меҳнат муносабатларини тартибга солиш соҳасида муҳим қондаларни ифодаловчи қонун шакли сифатида мустаҳкамланди. Таъкидлаш лозимки, 1970 йилги Асослар базасида иттифок республикаларининг меҳнат қонунлари кодекси қабул қилинди.

1977 йилда СССРнинг Конституцияси қабул қилиниб, унда ҳам гражданларга ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилларини олиш ҳуқуқи кафолатлаб қўйилди. Шу ўринда таъкидлаш ўринлики, 1927, 1937 ва 1978 йилларда қабул қилинган ЎзССРнинг Конституциялари билан ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқи мустаҳкамланган эди ва бу ана шу даврларда ходимларнинг мазкур таътилни олиш имкониятларини амалда таъминлаш имконини берар эди.

Ўзбекистоннинг собиқ иттифок таркибида меҳнат қонунчилиги шаклланиши даврини ҳам бевосита иккига бўлиб ўрганиш мумкин. Жумладан:

- биринчи давр, XX асрнинг 40-йилларидан 70-йилларигача бўлган давр. Бу вақтда меҳнат муносабатлари мамлакатимизда ягона кодекслаштирилган ҳужжат орқали тартибга солинмасдан, тарқоқ ҳолдаги меҳнат қонуни ҳужжатлари билан тартибга солиниб келинди;

- иккинчи давр эса 1971 йилдан то 1995 йилгача бўлган даврни ўз ичига олади. Бу давр 1971 йил 17 декабрда Ўзбекистон ССР Меҳнат қонунлари кодексининг қабул қилиниши ва 1972 йил 1 майдан кучга кириши билан меҳнат муносабатларини кодекс асосида ҳуқуқий тартибга солиш бошланди. Хусусан, мазкур Меҳнат қонунлари кодексининг 79-89-моддалари “Йиллик отпускарлар”га бағишланди¹.

Юқоридагилардан ташқари ана шу давр учун собиқ иттифок маркази томонидан қабул қилинган норматив ҳужжатлар билан ҳақ тўланадиган меҳнат таътилларини ҳуқуқий тартибга солиш амалга оширилди эди. Чунончи, СССР Меҳнат Халқ

¹Ўзбекистон ССРнинг меҳнат қонунлари кодексига шарҳлар. Масъул муҳаррирлар М.С.Восиқова, А.А.Иноятов. – Т.: Ўзбекистон, 1985. –Б.96.

Комиссарлиги томонидан 1930 йил апрелда тасдиқланган Навбатдаги ва қўшимча отпускалар тўғрисидаги қоидалар, шу орган қарори билан 1935 йил 25 июлда тасдиқланган Ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқиш ҳақидаги қоидалар, СССР Олий ва ўрта махсус таълим министрининг 1974 йил 18 августдаги буйруғи билан тасдиқланган Олий ўқув юртлари студентлари ишлаб чиқариш практикаси тўғрисидаги Низом, СССР Олий ва ўрта махсус таълим министрининг 1968 йил 13 ноябрдаги буйруғи билан тасдиқланган Ўрта махсус ўқув юртлари ўқувчиларининг ишлаб чиқариш практикаси тўғрисидаги Низом шулар жумласидандир.

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 отпускалар” деб номланиб, барча ишчи ва хизматчиларга иш жойи ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили отпуска бериб турилиши белгилаб қўйилди. Шунингдек, мазкур меҳнат қонунлари кодекси билан отпуска муддати(80-модда), ўн саккиз ёшга тўлмаган ишчи ва хизматчиларга бериладиган отпуска муддати(81-модда), қўшимча отпускалар(82-модда), давлат ёки жамоат вазифаларини бажарганлик учун мукофот тарзида бериладиган қўшимча отпускалар(83-модда), отпуска бериш навбати(84-модда), отпускани пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмаслиги(85-модда), отпуска бериш тартиби(86-модда), отпуска олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажи(87-модда), йиллик отпускани кўчиришни тақиқлаш(88-модда), отпускани узайтириш(89-модда) каби модда номлари асосида ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилларини ҳуқуқий тартибга солиш амалга оширилди¹.

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 Республикасининг Меҳнат кодексининг 133-148-моддалари бевосита йиллик ҳақ тўланадиган меҳнат таътилларини ҳуқуқий тартибга солувчи нормаларни ўзида мустаҳкамлади. Мазкур кодекс билан йиллик меҳнат таътиллари, йиллик асосий таътил, йиллик узайтирилган асосий таътиллар, йиллик қўшимча таътиллар, 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 таътилларининг муддатини ҳисоблаш, йиллик асосий ва қўшимча таътилларни жамлаш

¹Ўзбекистон ССРнинг меҳнат қонунлари кодексига шарҳлар. Масъул муҳаррирлар М.С.Восиқова, А.А.Иноятов. – Т.: Ўзбекистон, 1985. 96-106 бетлар.

тартиби, таътиллер муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш тартиби, йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш, таътиллерни бериш тартиби, таътиллерни 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 таътиллеридан фойдаланишнинг анча батафсил қоидаларини ўзида ифодалади. Таъкидлаш лозимки, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга киритиш тартиби тўғрисида” 1995 йил 21 декабрдаги қарорига мувофиқ, тегишли қонун қабул қилингунга қадар давлат органлари хизматчилари учун илгари белгиланган таътил муддати сақланиб қолади¹.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига меҳнат таътиллари билан боғлиқ ҳуқуқий муносабатларда минимал муддатлар белгилаб қўйилгани ҳолда тарафларга шартномалар орқали мазкур соҳада қўшимча имтиёزلарни назарда тутувчи қоидаларни ўрнатиб олишга кенг имкониятлар берилди. Хусусан, ушбу кодекснинг 134-моддасида ходимларга ўн беш иш кунидан кам бўлмаган муддат билан йиллик асосий таътил берилиши назарда тутилган бўлиб, ундан кўпроқ таътил муддати белгилаш масаласини тарафлар ўзлари мустақил ҳал қилишлари мумкин.

Маълумки, меҳнат қонунчилигида айрим тоифа ходимлар учун қўшимча таътиллер бериш назарда тутилган ва тегишли қонун ҳужжатларида кафолатланган.

Меҳнат кодексининг 136-моддасига мувофиқ, йиллик қўшимча таътиллер меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлган ходимларга (137-модда);

- оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга (138-модда);

- меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа ҳолларда берилди.

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳузурида Меҳнат шароитлари давлат экспертизасининг таркибий бўлинмаси сифатида фаолият кўрсатади. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 29 июлдаги 378-сонли қарори билан тасдиқланган Меҳнат шароитлари давлат экспертизаси тўғрисидаги низомга мувофиқ, бу органнинг асосий вазифаларидан бири ноқулай меҳнат шароитлари учун бериладиган имтиёз ва компенсацияларни тартибга солувчи норматив-услубий асосларни ишлаб чиқиш, меҳнат шароитлари бўйича қўшимча таътил ва қисқартирилган иш кунини белгиланадиган

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил 1-сонга илова.

рўйхатлар ва кўрсаткичларнинг тўғри қўлланилиши устидан назоратни амалга ошириш, шунингдек бу рўйхатларга ўзгартиришлар киритиш ҳақида хулосалар тайёрлаш, меҳнат шароитларини баҳолаш, иш ўринларини аттестациядан ўтказиш усуллари ва меҳнат шароитларини экспертиза қилиш учун нормативларни ишлаб чиқиш ва янгилаш каби масалалардан иборат¹.

Шунга мувофиқ, меҳнат шароитларини баҳолаш ва меҳнат шароитлари бўйича иш жойларини аттестациядан ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Соғлиқни сақлаш вазирлиги билан келишиб тасдиқланган ва Адлия вазирлигида 1996 йил 28 майда рўйхатга олинган Услугият асосида белгиланган.

Ишнинг алоҳида тусдаги эканлиги, шунингдек ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароити учун қўшимча таътилнинг энг кам муддати, уни бериш шартлари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида” 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарорига мувофиқ белгиланган¹. Табиий-иқлим шароити оғир ва ноқулай жойлар рўйхати ҳамда йиллик қўшимча таътилнинг энг кам муддати Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланади.

Таъкидлаш лозимки, 80-йиллар ва 90-йиллар охирида кўпгина ҳуқуқшунослар томонидан таътиллار ҳақидаги махсус қонунларни қабул қилиш таклиф қилинди. Мазкур қонунлар таътиллارни ҳуқуқий тартибга солишга тўла ҳажмда бағишланган бўлиб, ўзларида меҳнат соҳасида юз бераётган ўзгаришларни акс эттириши лозим эди. Туб ислохотлар амалга оширилаётган даврда бундай қонуннинг қабул қилиниши шубҳасиз ижобий ва зарурий бўлиб, кўп сонли қонун ости ҳужжатларида мазмуни ифодаланган таътиллار ҳақидаги мавжуд нормаларни тартибга келтириш, шунингдек эскирган нормаларни бекор қилиш имконини берган бўларди. Мисол учун 1990-1991 йилларда СССР Олий Совети таътиллار ҳақидаги қонун лойиҳасининг муҳокамасини бошлаган бўлсада, бироқ уни муҳокама қилиш ва қабул қилишга улгурмади¹.

Ушбу даврда йиллик меҳнат таътилларида фойдаланиш масаласини тартибга солишда локал ва индивидуал-шартномавий тартибга солишнинг роли кенгайди. Локал ҳужжатлар ва меҳнат шартномасида меҳнат таътиллари соҳасида анча кенг ҳуқуқлари назарда тутила бошланди. Кўпгина масалаларни иш берувчи ва ходимнинг келишувига кўра ҳал қилиш имкони туғилди. Мисол учун Ўзбекистон Республикаси Илмий-

¹www.lex.uz

¹www.lex.uz

¹Киселев И.Я. Трудовое право России.-М.: Норма, 2001. –С.240.

техникавий тиббиёт ҳужжатлари марказий давлат архивининг Жамоа шартномасининг “Иш вақти ва дам олиш вақти” деб номланувчи 5-бўлимнинг 5.4-бандида “Ҳар йилги асосий таътил муддати қонун ҳужжатлари ва мазкур шартномага мувофиқ асосий узайтирилган таътиллار белгиланган шахслардан ташқари архив ходимлари учун 24 иш куни ва техник ходимлар учун 18 иш куни, хўжалик бўлимлари ходимлари учун 15 иш куни этиб белгиланади” деб қайд этиб қўйилган¹.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси қабул қилиниши билан меҳнат таътиллари тўғрисидаги қонунчилик ўз ривожининг янги босқичини бошлади. Айтиш мумкинки, ушбу ҳужжат давлат ва ҳуқуқ ривожланишининг замонавий тенденцияларига, шунингдек, халқаро стандартлар талабига жавоб берадиган алоҳида бобда ходимларга бериладиган меҳнат таътили ва унинг турлари, меҳнат таътилини бериш шартлари ва тартибини белгиловчи нормаларни ўзида ифодалаган. Шу пайтдан бошлаб илгари амалда бўлган ҳужжатларни Меҳнат кодексига мувофиқлаштириш жараёни амалга ошириш бошланди, шунингдек, ушбу кодексни ижро қилиш мақсадида янги қоидалар қабул қилинди. Шунга қарамасдан бугунги кунда ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини бериши шартлари ва тартибин белгиловчи нормаларни халқаро стандартлар ҳамда хориж қонунчилиги тажрибаси асосида ривожлантириш эҳтиёжи мавжуд. Бундай эҳтиёж меҳнат таътили соҳасидаги айрим назарияларни ишлаб чиқиш ва такомиллаштириш, янги тушунча ва таърифларни бериш, шунингдек, ҳуқуқни қўллаш амалиётини яхшилашга тааллуқлидир.

1.2. Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили соҳасидаги халқаро стандартлар

Ўзбекистон Республикаси демократик ва дунёвий давлат сифатида жаҳон ҳамжамиятига тобора кўпроқ интеграциялашиб бормоқда ва бунда халқаро ҳуқуқ соҳасида умум эътироф этилган норма ва принципларни миллий қонунчилик тизимларимизга кенг жорий этилиши, уларни жаҳон стандартларига мувофиқлаштириш тенденцияси жадаллашиб бормоқда.

Универсал хусусиятга эга бўлган халқаро ҳуқуқий ҳужжатларни ратификация қилиш ишлари жадаллаштирилган экан, энг аввало, мамлакатимизни мустақил давлат, халқаро ҳуқуқнинг тенг ҳуқуқли субъекти сифатидаги мавқеини мустаҳкамлаш, унинг демократик, инсонпарвар мамлакат сифатидаги обрў-эътиборини ошириш кўзда тутилади. Республикаимиз Президентининг 2008 йил 1майда эълон қилинган “Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон Декларацияси қабул қилинганлигининг 60 йиллигига бағишланган тадбирлар

¹ www.medarxiv.uz

Дастури тўғрисида”ги Фармонида қайд этилганидек: “Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон Декларацияси Ўзбекистон Республикаси мустақилликка эришганидан кейин қўшилган биринчи халқаро ҳуқуқий ҳужжат бўлди. Демократик, ҳуқуқий давлат, кучли фуқаролик жамияти барпо этиш йўлини танлаган Ўзбекистон инсон ҳуқуқлари ва манфаатларини жамиятни ривожлантириш ва давлат қурилишининг бутун ички ва ташқи сиёсатининг энг устувор йўналиши этиб белгилади¹.

Мустақил тараққиётимиз даврида Ўзбекистон Республикаси томонидан Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 13 та Конвенциясининг ратификация қилинганлиги ва улардаги қоидаларни миллий меҳнат қонунчилигимизга имплементациялаш ишлари авж олдирилганлиги мамлакатимизнинг халқаро обрў-эътибори ортишига сабаб бўлмоқда.

Бугунги кунда халқаро стандартлар ва илғор мамлакатларнинг меҳнат қонунчилиги ютуқларини ўрганиш ва улар асосида миллий қонунчилигимиз тизимларини такомиллаштириш, ҳуқуқий ислоҳотларни амалга ошириш чоғида миллий-тарихий анъана ва қадриятларимиз билан бир қаторда жаҳон тажрибасидан ҳам унумли фойдаланиш долзарб вазифа бўлиб қолмоқда.

Бирлашган Миллатлар Ташкилоти томонидан қабул қилинган универсал халқаро ҳужжат Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон Декларациясининг 24-моддасига кўра “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”² эканлиги мустаҳкамланган.

БМТнинг 1966 йил 19 декабрдаги “ Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро Пактининг 7-моддасида ҳам кишиларнинг “Дам олиш, бўш вақт имкониятининг бўлиши ва оқилона чекланган иш вақти ҳамда ҳақ тўланадиган таътил, шунингдек байрам кунлари учун ҳақ тўланадиган дам олиш ҳуқуқига” эга эканликлари белгиланган³.

Меҳнат муносабатларида халқаро стандартларни яратиш ва жаҳон миқёсида уларнинг қарор топишини таъминлаш вазифаси БМТнинг ихтисослашган муассасаси мақомига эга бўлган нуфузли халқаро ташкилот- Халқаро Меҳнат Ташкилоти зиммасига юклатилган бўлиб, у деярли бир асрдан буён ушбу соҳада самарали фаолият юритиб

¹ www.lex.uz

² Инсон ҳуқуқлари. Олий ўқув юртлири учун ўқув қўлланма. Масъул мух. Ҳ.Б.Бобоев, И.Р.Рамазонов. – Т: Ўзбекистон, 1997. –Б.188.

³ Ўша жойда. –Б.194.

келмоқда¹. Шу давр давомида ушбу халқаро ташкилот томонидан меҳнат ва ижтимоий таъминот масалаларига доир 184 та Конвенция ва 190 дан ортиқ Тавсиялар қабул қилинган, ушбу Конвенцияларнинг аксарияти жаҳон мамлакатлари томонидан кенг эътироф қилинганлиги ва улардаги меҳнат қонунчилиги тизимларнинг шаклланиши ҳамда ривожланишида ўзининг ижобий натижасини кенг намоиш этаётганлигини эътироф этиш лозим. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг ёлланиб ишловчи ходимлар меҳнат шaroитлари адолатли бўлишини таъминлашга, уларнинг дам олиш, ўз жисмоний ва руҳий қувватларини тиклаб олишларига қаратилган бир қатор Конвенциялари мавжуд ва уларнинг барчасида инсон, унинг ҳаёти, саломатлиги энг олий қадрият эканлиги ғояси ўз ифодасини топган.

Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилларига бўлган ҳуқуқни ўрнатишда кўпгина мамлакатлар учун ҳар бир ходимнинг энг кам муддати олти иш куни давом этадиган, шунингдек, меҳнат стажига боғлиқ ҳолда таътил муддатини узайтириш ва унга ҳақ тўлаш имконини берувчи таътил олиш ҳуқуқи ифодаланган 1936 йилда Халқаро Меҳнат Ташкилоти томонидан қабул қилинган 52-сонли “Ҳақ тўланадиган таътилар ҳақида”ги Конвенция катта роль ўйнади. Ушбу 52-сонли Конвенция ХМТнинг “истиқболли” ҳужжати ҳисобланиб, унинг қабул қилиниши “келажакда ҳуқуқий тартибга солиш”га қаратилган. Ваҳоланки, конвенция қабул қилинган пайтда ХМТнинг иштирокчиси бўлган айрим давлатларда меҳнат таътилининг муддати конвенцияда белгиланган муддатдан кўра кўпроқ қилиб белгиланган эди.

Мазкур Конвенция Совет Иттифоқи томонидан 1956 йилда ратификация қилинган. Бироқ Н.А.Цурканмазкур Конвенция 1918, 1922 йилги Меҳнат қонунлари кодекси, 1930 йилги “Навбатдаги ва қўшимча меҳнат таътиллари бериш тартиби ҳақида”ги Қоидалар нормаларини таҳлил қилиб, йиллик меҳнат таътилларини ҳуқуқий тартибга солиш Россияда Конвенция қабул қилинишига қадар анча юқори даражада амалга оширилган эди, деб таъкидлайди².

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг ҳақ тўланадиган меҳнат таътилларига бағишланган жами ўнга яқин конвенцияси амал қилади. Шулардан икkitаси умумий характер касб этса, қолган олтитаси соҳалар бўйича меҳнат таътилларини беришга қаратилган. Хусусан, ХМТ томонидан 1936 йилда 52-сонли “Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳақида”ги Конвенцияси қабул қилинган бўлса, 1970 йилга келиб ушбу

¹Халқаро Меҳнат Ташкилоти 1919 йил ташкил топган бўлиб, 1945 йилдан БМТнинг ихтисослашган ташкилоти сифатида иш юритади.

²Цуркан Н.А. Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству (сравнительный анализ). Дисс... канд. юрид. наук. –М.: 2011. –С.38.

Конвенция қайта кўриб чиқилиб, 132-сонли “Ҳақ тўланадиган меҳнат таътиллари ҳақида” ги Конвенция қабул қилинди. Бундан ташқари 1952 йилда 101-сонли “Қишлоқ хўжалигида ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳақида” ги, 1976 йилда 146-сонли “Денгизчиларга ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳақида” ги Конвенциялар ҳам қабул қилинган.

Меҳнат таътили масалаларида Халқаро меҳнат ташкилотининг “Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили ҳақида” ги 1936 йилги 52-конвенциясиетакчи ўринни эгаллайди¹.

Мазкур Конвенция билан йиллик меҳнат таътили тушунчаси, ундан фойдаланишга ҳақли шахслар доираси, меҳнат таътили соҳасидаги минимал талаблар белгилаб қўйилгандир.

Мазкур Конвенциянинг 2-моддасида “Ҳар бир мамлакатнинг ваколатли ҳокимият органи, меҳнаткашлар ва агар бундай ташкилотлар мавжуд бўлса иш берувчиларнинг асосий тегишли ташкилотлари билан маслаҳатлашгандан сўнг бир томондан юқоридаги бандда қайд этилган корхоналар ва муассасалар, иккинчи томондан мазкур Конвенция уларга нисбатан қўлланилмайдиган корхоналар ва муассасалар ўртасидаги чегараларни белгилайди.

Ушбу конвенциянинг 3-моддасига кўра эса, “ҳар бир мамлакатнинг ваколатли ҳокимият органи қуйидаги шахсларни мазкур Конвенция қўлланилиши доирасидан четлатиши мумкин:

- а) фақатгина иш берувчининг оила аъзолари ёлланадиган корхоналарда ёки муассасаларда ёлланган шахсларни;
- б) давлат муассасаларида хизмат қилувчи, хизмат шароити асосида камида ушбу Конвенция кўзда тутган муддатга тенг бўлган ҳар йилги ҳақ тўланадиган таътил олувчи шахсларни.

Шунингдек, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1936 йил 4 июнда 47-сонли “Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳақида” ги, 1952 йил 4 июндаги “Қишлоқ хўжалигида ҳақ тўланадиган меҳнат таътиллари ҳақида” ги, 1954 йил 2 июндаги “Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳақида” ги **Тавсиялари** ҳам муҳим ўрин тутди².

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1936 йил 4 июнда 47-сонли “Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳақида” ги Тавсиясининг биринчи қисмига кўра:

¹1939 йил 22 сентябрдан кучга кирган. Конвенция 1970 йилда 132-Конвенция билан қайта кўриб чиқилган. 132-Конвенция кучга кирган пайдан эътиборан 52-Конвенция ратификация қилиш учун ёпикдир. Ўзбекистон Республикаси томонидан 1995 йилда ратификация қилинган.

²www.ilo.org.ru

- меҳнат таътилини олиш учун талаб этиладиган меҳнат стажининг узлуксизлигига куйидагилар таъсир этмайди –бахтсиз ҳодисалар ва касаллиги сабабли, оилавий аҳволига кўра, ҳақиқий муддатли ҳарбий хизматда бўлиш, фуқаролик ҳуқуқларини амалга ошириш, ходим хоҳишига боғлиқ бўлмаган ҳолда ишсизликнинг маълум муддатда давом этиши;

- йил давомида иш тўлиқ бажарилмаган, бироқ ўрнатилган вақт бирлиги учун иш кунларини бажарган бўлса;

- меҳнат таътили бир иш йили учун албатта берилиши керак, бунда ходимнинг бир иш берувчида ёки бир неча иш берувчида ишлаганлиги инобатга олинмайди. Ҳар бир Ҳукумат бир неча иш берувчида ишланган тақдирда охириги иш берувчи меҳнат таътилларини бериш боғлиқ харажатларни тўлиқ қоплашининг олдини олиш чораларини кўриши лозим;

- таътиллاردан қисмларга бўлиб фойдаланишга фақат алоҳида ҳоллардагина йўл кўйилиши лозим, меҳнаткашлар йил давомида сарф қилган жисмоний ва руҳий куч-қувватларини имкон қадар тиклаб олишлари лозим;

- меҳнат стажи ортиб борган сари меҳнат таътилининг давомийлиги ҳам ортиб боришини таъминлаш тавсия этилади;

- меҳнат таътилига ҳақ тўлашда иш ҳақи тўлиқ ёки қисман ва аккорд ёки ишбай баҳолар бўйича тўланганда ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқишда етарлича иш даври бўлган тақдирда ходимнинг фойдасига имкониятни кенгайтириш тавсия этилади¹.

Ушбу боб яқунлари бўйича қуйидаги хулосаларга келинди:

1.Ўзбекистонда ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳақидаги қонунчиликнинг ривожланиш жараёнларини ўрганиш асосида уни қуйидаги босқичларга бўлиш амалга оширилди.Жумладан:

- биринчи босқич, XX асрнинг 30 йилларидан 70-йилларигача бўлган давр. Бу вақтда меҳнат муносабатлари мамлакатимизда ягона кодекслаштирилган ҳужжат орқали тартибга солинмасдан, тарқоқ ҳолдаги меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари билан тартибга солиниб келинди;

- иккинчи босқич, 1971 йилдан то 1995 йилгача бўлган даврни ўз ичига олади. Бу давр 1971 йил 17 декабрда Ўзбекистон ССР Меҳнат қонунлари кодексининг қабул қилиниши ва 1972 йил 1 майдан кучга кириши билан меҳнат муносабатларини кодекс асосида ҳуқуқий тартибга солиш бошланди. Хусусан, мазкур Меҳнат қонунлари кодексининг 79-89-моддалари “Йиллик отпускарлар”га бағишланди;

¹www.ilo.org.ru

- учинчи босқич, 1995 йил декабрдан то ҳозирги кунга қадар бўлган давр. Бу давр 1995 йил 21 декабрда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси қабул қилиниш билан боғлиқ бўлиб, мазкур кодекснинг дам олиш вақтига алоҳида боб ажратилиб, унинг 2-параграфи “Таътиллار”га бағишланди.

II БОБ. ҲАҚ ТЎЛАНАДИГАН ЙИЛЛИК МЕҲНАТ ТАЪТИЛЛАРИГА ОИД ХОРИЖ ҚОНУНЧИЛИГИНИНГ УМУМИЙ ТАВСИФИ

2.1. Мустақил давлатлар ҳамдўстлиги давлатларида ҳақ тўланадиган меҳнат таътиллари ҳуқуқий тартибга солиниши

Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги 1991 йилнинг декабрида ташкил топган бўлиб, Озарбайжон Республикаси, Арманистон Республикаси, Беларусь Республикаси, Қозоғистон Республикаси, Қирғизистон Республикаси, Молдова Республикаси, Россия Федерацияси, Тожикистон Республикаси, Ўзбекистон Республикаси, Украина Республикасини ўз ичига олган. 2005 йил августдан Туркменистон Республикаси МДҲ аъзолигидан чиқиб аъзо кузатувчи мақомини олди. 2009 йил 18 августдан Грузия Республикаси МДҲ таркибига кирди¹.

Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари МДҲга аъзо давлатлар меҳнат қонунчилиги билан таққослаш учун **Европа ҳудудидан** - Молдова Республикаси, Беларусь Республикаси, Украина Республикаси; **Евроосиё ҳудудидан** – Россия Федерацияси, **Марказий Осиё ҳудудидан** - Қозоғистон Республикаси, **Кавказорти ҳудудидан** - Озарбайжон Республикаси танлаб олинди.

Таъкидлаш лозимки, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган бўлиб, ҳақ тўланадиган меҳнат таътиллари ҳақидаги қоидалар мазкур кодекснинг VIII боб (Дам олиш вақти), 2-параграфи (Таътиллар) да белгиланган. Ҳақ тўланадиган меҳнат таътиллари ҳақидаги қоидалар Россия Федерациясининг 2001 йил 30 декабрида қабул қилинган Меҳнат кодексининг 19-

¹www.cisstat.com/rus/ciscountry.htm

боби(Таътиллер)да берилган. Озорбайжон Республикасининг 1999 йил 1 февралда тасдиқланган Меҳнат кодексига ҳақ тўланадиган меҳнат таътиллари V бўлим(Дам олиш вақти ва ходимларнинг таътил олишга бўлган ҳуқуқлари), 16-боби(Таътилга бўлган ҳуқуқ ва уни таъминлаш), 17-боби(Меҳнат таътиллариининг давомийлиги)да берилган. Беларусь Республикасининг 1999 йил 26 июлда қабул қилинган Меҳнат кодексининг 12-боби (Меҳнат ва ижтимоий таътиллер) ҳақ тўланадиган меҳнат таътилларига бағишланган. Қозоғистон Республикасининг 2007 йил 15 майдаги Меҳнат кодексининг 8-боби(Дам олиш вақти)да ҳақ тўланадиган меҳнат таътиллари дам олиш вақтининг бошқа турлари билан бирга қўшиб берилган. Молдова Республикасининг 2003 йил 28 мартда қабул қилинган Меҳнат кодексига ҳақ тўланадиган меҳнат таътиллари IV бўлим(Иш вақти ва дам олиш вақти), 3-боби(Йиллик меҳнат таътиллари)да мустаҳкамланган. Украина Республикаси 2014 йилда янги Меҳнат кодексини қабул қилишга қаратилган чоратadbирларни амалга оширишга қарамасдан, у қабул қилинмади. Натижада мамлакат ҳудудида шу кунга қадар 1971 йил 10 декабрда қабул қилинган Меҳнат қонунлари кодекси амал қилиб келмоқда. Мазкур Меҳнат қонунлари кодексининг 5-боби(Дам олиш вақти) ҳақ тўланадиган меҳнат таътилларига бағишланган.

Ҳақ тўланадиган меҳнат таътилларига бағишланган моддалар мазмуни ва сони бўйича ҳам МДХ давлатлари Меҳнат кодекслари бир-биридан фарқ қилади. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига 18 та модда меҳнат таътиллари тушунчаси, унинг турлари ва уларни бериш тартибига бағишланган. Меҳнат таътилларига бағишланган моддалар сони Россия Федерациясининг Меҳнат кодексига 14 та, Озорбайжон Республикасининг Меҳнат кодексига 10 та, Беларусь Республикаси Меҳнат кодексига 31 та, Молдова Республикасининг Меҳнат кодексига 11 та, Украина Республикасининг Меҳнат қонунлари кодексига 10 та, Қозоғистон Республикасининг Меҳнат кодексига 11 тани ташкил қилади¹.

МДХга аъзо давлатлар йиллик ҳақ тўланадиган меҳнат таътиллари ҳақидаги қонунчиликни таҳлил қилиш асосида шуни таъкидлаш лозимки, қиёслаш учун танланган давлатларнинг ичида фақат Украина Республикасида 1996 йил 15 ноябрда қабул қилинган “Таътиллер ҳақида” махсус қонун амал қилади. Мазкур Қонуннинг 2-бўлими йиллик меҳнат таътилларига бағишланган. Бироқ Украинада мазкур қонуннинг амал қилишини иккита нарса билан изоҳлаш мумкин. Булар биринчидан, мазкур давлатда бугунги кунга қадар Украинанинг собиқ иттифоқ пайтида қабул қилинган Меҳнат қонунлари кодекси

¹www.az.spinform.ru;newsby.org/documents/kodeks/kod18;online.zakon.kz; lex.justice.md/ru; meget.kiev.ua; base.garant.ru.

амал қилиши давом этаётганлигидир. Украина Радаси 2014 йил иш режасига янги Меҳнат кодексини қабул қилиш киритилганлиги, унинг 500 га яқин моддани ўз ичига олган лойиҳаси тайёрланган бўлишига қарамасдан мамлакатдаги сиёсий инқироз туфайли уни қабул қилиш номаълум муддатга кечикмоқда. Иккинчидан, гарчи Украинада янги Меҳнат кодекси қабул қилинсада, мазкур Қонун ўзининг мазмуни ва аҳамиятини йўқотмайди. Чунки, аввало, ҳақ тўланадиган меҳнат таътилларини “таътилар ҳақида”ги махсус қонунда белгиланиши кодекс орқали батафсил тартибга солиш имкони мавжуд эмаслигини қонун орқали бартараф этади, иккинчидан, жаҳон тажрибасини кузатиш асосида айтиш мумкинки, жуда кўплаб ривожланган ва ривожланаётган давлатларда йиллик меҳнат таътиллари шу ҳақдаги махсус қонунлар орқали тартибга солинади¹.

Юқорида таъкидланганидек(1.1.-параграф) 90-йиллар охирида кўпгина ҳуқуқшунослар томонидан таътилар ҳақидаги махсус қонунларни қабул қилиш таклиф қилинди. Туб ислохотлар амалга оширилаётган даврда бундай қонуннинг қабул қилиниши шубҳасиз ижобий бўлиб, кўп сонли қонун ости ҳужжатларида мазмуни ифодаланган таътилар ҳақидаги мавжуд нормаларни тартибга келтириш, шунингдек эскирган нормаларни бекор қилиш имконини берган бўларди. Мисол учун 1990-1991 йилларда СССР Олий Совети таътилар ҳақидаги қонун лойиҳасининг муҳокамасини бошлаган бўлсада, бироқ уни муҳокама қилиш ва қабул қилишга улгурмади².

Ҳозирда МДХга аъзо давлатларнинг кўпчилигида йиллик меҳнат таътилларини ҳуқуқий тартибга солиш “таътилар ҳақида”ги махсус қонунлар орқали эмас, балки Меҳнат кодексларида белгиланган дам олиш вақти ва таътилар ҳақидаги нормаларда, шунингдек, бир қатор қонуности норматив ҳужжатлар орқали тартибга солиб келинмоқда.

Ўзбекистонда бугунги кунда йиллик меҳнат таътилларини махсус қонунлар орқали ҳуқуқий тартибга солиш ҳақида муайян қарашлар шаклланмаган ҳамда қонун ҳужжатларини қабул қилиш режасида ҳам бундай қонунни қабул қилиш ҳақида бирон чора-тадбир белгиланмаган.

Таъкидлаш лозимки, МДХ аъзоси бўлган барча мамлакатлар қонунчилиги томонидан ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили ва ундан фойдаланишга бўлган ҳуқуқ мустаҳкамланган. Айни вақтда меҳнат таътили, унинг турлари, давомийлиги, уларни бериш шартлари ва тартиби бўйича ўзига хосликлар ҳам мавжуд.

Чунончи, йиллик меҳнат таътилларининг муддати ҳақидаги қоидаларда бундай фарқларни кўришимиз мумкин. Хусусан, Россия Федерацияси, Молдова Республикаси Меҳнат кодекслари(115-модда, 113-модда)га кўра, йиллик асосий ҳақ тўланадиган

¹meget.kiev.ua/kodeks/kzot/

²Киселев И.Я.Трудовое право России.-М.: Норма, 2001. –С.240.

меҳнат таътили 28 календарь кунни ташкил этади¹. Беларусь, Украина, Қозоғистон давлатлари Меҳнат кодекслари(155-модда, 101-модда, 75-модда)га кўра асосий меҳнат таътилининг муддати 24 календарь кундан кам бўлиши мумкин эмас². Озарбойжон, Республикасининг Меҳнат кодекси 114-моддасига кўра асосий меҳнат таътили 21 кундан кам бўлмаслиги лозим³. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 134-моддасида мувофиқ эса ходимларга 15 иш кунидан кам бўлмаган муддат билан йиллик асосий таътил берилади⁴. Ҳақ тўланадиган йиллик асосий меҳнат таътилларининг муддатини қиёсий ўрганиш қуйидаги хулосаларга олиб келади:

биринчидан, меҳнат қонунчилиги кўриб чиқилган МДХга аъзо давлатларнинг барчасида асосий таътиллار календарь кунлар билан берилган;

иккинчидан, Ўзбекистон Республикасида йиллик асосий таътилнинг муддати бошқа МДХга аъзо давлатларида белгиланган муддатдан кам белгиланган(мамлакатимизда календарь кунлар билан ҳисоблаганда ҳам 17,5 календарь кунни ташкил қилади).

Йиллик меҳнат таътилларини қисмларга бўлинишида ҳам ўзига хосликни кўриш мумкин. Жумладан, Қозоғистон МК(100-модда), Озарбойжон МК(114-модда), Беларусь МК(150-модда), МолдоваМК (113, 121)ларида меҳнат таътилларининг йиллик асосий ва йиллик қўшимча таътилларга бўлинади. Фақатгина Россия Федерациясининг МК(115-модда)да йиллик асосий ва йиллик қўшимча таътидан ташқари “йиллик узайтирилган асосий таътил” ҳақидаги норма мустаҳкамланган. Мисол учун РФ МКнинг 115-моддасига кўра 28 календарь кундан ортиқ давом этадиган таътил йиллик узайтирилган асосий таътил эканлиги ҳамда ушбу таътил кодекс ва қонунларда назарда тутилган ходимларга берилиши қайд этилган. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига эса(135-модда “Йиллик узайтирилган асосий таътиллار”) йиллик узайтирилган асосий таътилга бошқа МДХ Меҳнат кодексларида учрамайдиган, яъни алоҳида модда ажратилганлигини эътиборга сазовордир. Бироқ мазкур Меҳнат кодексига йиллик узайтирилган асосий таътилга ҳеч қандай тушунча берилмайди, бу эса ушбу таътил турини йиллик асосий ва айниқса йиллик қўшимча таътил турларидан ажратиб олишда муайян қийинчиликларни туғдиради.

¹newsby.org/documents/kodeks/kod18;; lex.justice.md/ru; meget.kiev.ua; base.garant.ru.

²online.zakon.kz

³www.az.spinform.ru

⁴www.lex.uz

Юқоридагилардан ташқари ҳақ тўланадиган меҳнат таътиллари ҳақидаги тўлиқ тасаввур қилиш учун МДХга аъзо давлатлар қонунчилигини ҳар бирининг ўзига хос хусусиятларини кўриб чиқиш мақсадга мувофиқдир.

Молдова Республикаси Меҳнат кодексда ҳақ тўланадиган меҳнат таътиллари. Молдова меҳнат қонунчилиги меҳнат таътиллари соҳасида ўзининг нисбатан ривожланганлиги билан ажралиб туради. Хусусан, Молдова МКнинг 112-модда (Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари) си 2-қисмида белгиланган нормаларни бунга мисол қилиб келтириб ўтиш мумкин. Унга кўра “Ҳақ тўланадиган меҳнат таътилига бўлган ҳуқуқ муроса, рад этиш ёки чеклашнинг предмети бўлиши мумкин эмас. Мазкур ҳуқуқни қисман ёки тўла инкор қилишга қаратилган ҳар қандай келишув ҳақиқий эмасдир”. Мазкур МКнинг 115-модда (Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари) ни бериш тартиби) си 4-қисмида эса миллий меҳнат қонунчилигимизда учрамайдиган, яъни ходимнинг меҳнат таътили бериш ҳақида ариза бериш масаласи ўрин олган. Унга кўра “навбатдаги йиллар учун меҳнат таътили ходимнинг ёзма аризасига кўра таътиллار графигига мувофиқ иш йилининг ҳар қандай даврида берилиши мумкин”. Кодекснинг 117-моддаси 3-қисмига асосан меҳнат таътили нафақаси ходимга таътил бошланишидан камида уч кун олдин тўланади.

Меҳнат таътилини кўчириш масаласида ушбу кодексда анча ўзига хос қоидалар аксини топган. Хусусан, МКнинг 118-моддаси 3-қисмига мувофиқ, истисно ҳолатларда мазкур иш йилида ходимга меҳнат таътили бериш корxonанинг ишига салбий таъсир этадиган бўлса, ходимлар ва улар вакилининг ёзма розилигига асосан таътил кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин. Бундай ҳолларда ходим кейинги йилда иккита меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга, бунда ходимнинг ёзма аризасига кўра меҳнат таътили бир-бирига қўшилиши ёки қисмларга бўлиниши мумкин. Худди шу модданинг 4-қисмида ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини икки йил давомида бермаслик тақиқланади, шунингдек, 18 ёшга тўлмаган ҳамда зарарли меҳнат шароитларида ишлаганлик учун қўшимча меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга бўлган ходимлар учун ҳам ушбу қоидалар татбиқ этилади. Яна бир муҳим қоида меҳнат таътилини пулли компенсация билан алмаштиришга тааллуқли. Мазкур модданинг 5-қисмида фойдаланилмаган ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди, меҳнат шартномаси бекор қилиниши оқибатида фойдаланилмаган меҳнат таътиллари бундан мустасно эканлиги кўрсатилган.

Меҳнат таътилидан чақириб олишга оид яна бир илғор қоида мазкур кодексда ўз аксини топган. Кодекснинг 122-моддаси 1-қисмда ходимни ёзма розилиги билан унинг

иштироки талаб этиладиган олдиндан кўриб бўлмайдиган ҳолатларда меҳнат таътилидан чақириб олиш мумкин. Бундай ҳолларда фойдаланилмаган меҳнат таътили учун нафақа ходим томонидан қайтарилмайди. Меҳнат таътилидан чақириб олинган ходим меҳнатига ҳақ умумий асосларда тўланади. Қандайдир сабабларга кўра меҳнат таътилидан чақириб олинган ходим шу йилда ундан фойдаланмаса кейинги йили фойдаланиши мумкин. Меҳнат таътилининг қолган қисмидан ходим томонидан фойдаланишни рад этиш ҳақиқий эмасдир.

Белорусь Республикаси Меҳнат кодексига ҳақ тўланадиган меҳнат таътиллари. Мазкур кодекснинг 158-моддасида миллий қонунчилигимизда мавжуд бўлмаган нормалар мавжуд. Хусусан, ушбу модда (нормаланмаган иш куни учун қўшимча меҳнат таътили) га асосан нормаланмаган иш кунида ишловчи ходимларга ишга ёлловчи ўзининг хусусий воситалари ҳисобидан муддати 7 кунгача бўлган қўшимча меҳнат таътилини ўрнатиб қўяди. Мазкур қўшимча таътилнинг муддати, уни бериш шартлари ва тартиби жамоа шартномаси ёки меҳнат шартномаси орқали аниқлаштирилади. Яна шунга ўхшаш янги қоидалардан бири мазкур кодекснинг 159-модда (узлуксиз меҳнат стажи учун қўшимча меҳнат таътили) сида мустаҳкамланган. Унга кўра бир соҳа, бир корхонада узлуксиз меҳнат стажига эга бўлган ходимларга ишга ёлловчи хусусий воситалар ҳисобидан 3 кунгача қўшимча меҳнат таътили белгилаши мумкин. Мазкур қўшимча таътилнинг муддати, уни бериш шартлари ва тартиби жамоа шартномаси ёки меҳнат шартномаси орқали аниқлаштирилади. Шунингдек, кодекснинг 160-модда (қўшимча рағбатлантирувчи меҳнат таътили) сида меҳнат таътилининг қўшимча қисмини иш берувчининг имкониятлари ва хоҳишига қараб кенгайтириш назарда тутилган. Хусусан, қўшимча рағбатлантирувчи меҳнат таътили иш берувчининг хусусий воситалари ҳисобидан жамоа келишувлари ва жамоа шартномалари орқали барча ходимларга ёки айрим тоифадаги ходимларга, шахсан эса меҳнат шартномаси орқали ўрнатиб қўйилиши мумкин.

Мазкур Меҳнат кодексининг 163-модда (иш йили) ҳам анча аҳамиятли. Унга кўра, меҳнат таътили бериладиган **иш йили** – шундай вақт оралиғики у давомийлигига кўра календарь йилга тенг бўлади, бироқ ҳар бир ходим учун ишга қабул қилинган кундан ҳисоблаб чиқилади.

МКнинг 172-моддасида қайд этилишича “Иш берувчи меҳнат таътилини барча ёки алоҳида тоифадаги ходимларга олдиндан кўриб бўлмайдиган, истисно ҳолатларда ҳамда хом ашё, энергия ресурслари йўқлиги, табиий офатлар, талафотлар билан боғлиқ ҳолда тўсатдан ишни тўхтатиб турилганда муддатидан аввал беришга ҳақли” дир.

МҚнинг 173-моддасига асосан “Агар меҳнат таътили ўрнатилган тартибга риоя қилган ҳолда тақдим этилган, бироқ ходим қонуний асосларсиз белгиланган даврда меҳнат таътилидан фойдаланишни рад этса иш берувчи ходимга таътилни бошқа муддатга кўчириш ва фойдаланилмаган таътил учун пулли компенсация тўлашни рад этишга ҳақлидир, бундан ходимнинг меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳоллар мустасно”.

МҚнинг 174-модда(Меҳнат таътилини қисмларга бўлиш.Меҳнат таътилидан чақириб олиш)сида ҳам муҳим қоидалар ифодаланган. Хусусан, “Агар жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида ўзга қоида белгиланмаган бўлса, иш берувчи билан ходимнинг келишувига кўра меҳнат таътили икки қисмга бўлиниши мумкин”. Меҳнат таътили иш берувчининг таклифи ҳамда ходимнинг розилиги билан таътидан чақириб олишга йўл қўйилиши мумкин. Жамоа шартномасида таътидан чақириб олиш учун асослар рўйхати белгилаб қўйилиш мумкин.

МҚнинг 181-модда(Узрли сабабларсиз ишга келмаганлик учун меҳнат таътили муддатини қисқартириш)сида узрли сабабларсиз ишга келмаганлик учун иш берувчи меҳнат таътилининг муддатини ишга чиқмаган кунлар сонидан келиб чиқиб камайтиришга ҳақли. Бундай ҳолларда меҳнат таътилининг муддати асосий таътил муддатидан кам бўлиши мумкин эмас. Шунингдек, МҚнинг 182-моддасида қонун ҳужжатлари, жамоа келишуви ва шартномаси, меҳнат шартномасида назарда тутилган ҳолларда иш берувчи меҳнат таътилини бериш вақтида ходимга соғлиғини тиклаш учун бир марталик тўловни амалга оширишга мажбурлиги белгиланган.

Россия Федерацияси Меҳнат кодексига ҳақ тўланадиган меҳнат таътиллари. РФ МҚнинг 116-моддасида йиллик қўшимча меҳнат таътили нормаланмаган иш кунларида ишлаётган ходимлар(3 календарь кундан кам бўлмаслиги лозим)га ҳам берилиши назарда тутилган. Шунингдек, мазкур модданинг иккинчи қисмида иш берувчилар ўзларининг ишлаб чиқариш ва молиявий имкониятларини ҳисобга олиб, кодексда ва бошқа федерал қонунларда ўзгача ҳолат назарда тутилмаган бўлса ходимлар учун мустақил равишда қўшимча меҳнат таътилларини белгилашлари мумкин. Ушбу таътилни бериш тартиби ва шартлари бирламчи касаба уюшмаси органи фикрини инобатга олган ҳолда жамоа шартномалари ёки бошқа локал норматив ҳужжатларда белгилаб қўйилади.

Мазкур кодекснинг 117-моддасида эса қўшимча меҳнат таътиллари ходимларга меҳнат шароитларини махсус баҳолаш натижаларига кўра 2,3,4 даражали зарарли меҳнат шароитлари ёки хавfli меҳнат шароитларида ишлаётган ходимларга берилади. Ушбу тоифадаги ходимларга қўшимча меҳнат таътилининг минимал муддати 7 календарь кунни

ташқил қилади. Мазкур тоифадаги ходимларга 7 кундан ортиқча меҳнат шартномаси орқали белигланган қўшимча меҳнат таътили пулли компенсация билан алмаштирилиши мумкин.

МКнинг 120-моддасида йиллик асосий ва қўшимча таътиллари муддати календарь кунлар билан ҳисоблаб чиқилиши ва максимал муддати чекланмаслиги белгиланган. Шунингдек, кодекснинг 123-моддаси 3-қисмида ходим меҳнат таътили бошланиши ҳақида икки ҳафта олдин имзо қўйдириш орқали таништирилиши лозим.

Шунингдек, МК 124-модда(меҳнат таътилини узайтириш ва кўчириш)си 3- ва 4-қисмлари ҳам ўзига хос. Жумладан, ушбу модда қисмларига кўра истисно ҳолатларида мазкур йилда ходим меҳнат таътили берилиши яқка тартибдаги тадбиркорнинг, корхонанинг нормал иш фаолиятига салбий таъсир этадиган бўлса ходимнинг розилиги билан меҳнат таътили кейинги иш йилига кўчирилади. Ҳақ тўланадиган меҳнат таътилини икки йил кетма-кет, шунингдек, 18 ёшга тўлмаганларга, зарали ва хавфли меҳнат шароитларда ишлаётганларга бермаслик тақиқланади.

Қозоғистон Республикаси Меҳнат кодексига ҳақ тўланадиган меҳнат таътиллари. Ушбу давлат МКнинг 102-модда(Ҳақ тўланадиган йиллик қўшимча таътил)сида қўшимча меҳнат таътилининг оғир, зарарли ва хавфли меҳнат шароитларида ишлаётган ходимларга муддати 6 календарь кундан кам бўлмаслиги; 1- ва 2-гурӯх ногиронларига муддати 15 календарь кундан кам бўлмаслиги; бошқа тоифадаги ходимларга Қозоғистон Республикаси қонунлари билан ўрнатилган муддатларда берилиши қайд этилган. Шунингдек, жамоа шартномалари, меҳнат шартномалари орқали ходимларга узоқ муддат узлуксиз ишлаганлик, муҳим, мураккаб, кечиктириб бўлмайдиган ва бошқа тусдаги ишларни бажарганлик учун рағбатлантириш тарзида ҳақ тўланадиган қўшимча меҳнат таътили ўрнатилиши мумкинлиги белгиланган.

Мазкур кодекснинг 103-моддасида меҳнат таътили муддатининг энг юқори чегарасига чеклов мавжуд эмаслиги мустаҳкамланган. МКнинг 105-моддасига кўра эса ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили ходимга биринчи ва навбатдаги иш йиллари учун тарафларнинг келишувига кўра иш йилининг исталган вақтида берилиши мумкин. 107-моддада “Ишлаб чиқариш заруратига кўра таътиллари жадвалига ўзгартириш киритилган ҳолларда иш берувчи ходимни бу ҳақда меҳнат таътили бошланишидан камида икки ҳафта олдин огоҳлантириши шарт”. Шунингдек, мазкур меҳнат кодексига меҳнат таътилини кўчириш ҳақида алоҳида модда мавжуд бўлган ҳолда, уни узайтириш ҳақида ҳеч қандай қоида киритилмаган. МКнинг 109-моддада ходимнинг меҳнат таътилидан чақириб олиш тўғрисидаги таклифини рад этиши меҳнат интизомини бузиш

ҳисобланмаслиги белгиланган. Ходим меҳнат таътилидан чакириб олинганлиги муносабати билан таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми бошқа вақтда тарафларнинг келишувига мувофиқ компенсация тўлови билан алмаштирилиши мумкин.

Озарбойжон Республикаси Меҳнат кодексига ҳақ тўланадиган меҳнат таътиллари. Мазкур Меҳнат кодексининг 114-моддасида асосий таътили 30 календарь кунни ташкил этадиган ходимлар тоифаси белгилаб қўйилган бўлиб, уларга:

- қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини ишлаб чиқаришда банд бўлган ходимлар;
- масъул лавозимларда хизматни ўтаётган давлат хизматчилари, ходимларга раҳбарлик қилувчилар ва корхона мутахассислари;
- педагогик ишларни олиб бормайдиган, ўқув муассасаларининг маъмурий ўқув ва раҳбар ходимлари алоҳида режимли ўқув муассасаларини истисно этганда, шунингдек, мактабгача таълим муассасалари;
- ишлаб чиқариш ўқуви усталари, катта усталари ва услубчилари, устахонлар раҳбарлари, лаборантлари, кутубхоначилари, йўриқчилари, ўқув муассасалар бидий раҳбарлари, назоратчилари, энагалари;
- илмий даражага эга бўлмаган илмий ходимлар;
- врачлар, ўрта тиббиёт ходимлари ва фармацевтлар.

Ушбу модданинг ўзида мавсумий ишларда ишловчи ходимларга асосий меҳнат таътили мавсум тугаганидан сўнг ҳар бир ой учун икки календарь кундан кам бўлмаган муддат билан берилади.

МКнинг 115-моддасида меҳнат шароитлари ва бажариладиган меҳнат функцияси хусусиятига кўра қўшимча таътилнинг муддати 6 календарь кундан кам бўлмаслиги лозим.

МКнинг 116-модда (Иш стажи учун қўшимча таътил бериш тартиби ва муддатлари) си 1-қисмига кўра иш стажи учун қуйидагича қўшимча меҳнат таътили бериш назарда тутилган:

- иш стажи беш йилдан ўн йилгача бўлганда – 2 календарь кун;
- иш стажи ўн йилдан ўн беш йилгача бўлганда - 4 календарь кун;
- иш стажи 15 йилдан ортиқ бўлганда - 6 календарь кун.

Иш стажи учун қўшимча таътилнинг муддати меҳнат шартномаси асосида амалда ишланган даврга қараб белгиланади. Иш стажи учун қўлланиладиган қўшимча меҳнат таътиллари илмий ва педагогик фаолият олиб боровчиларга, 18 ёшга тўлмаганларга, озарбойжон халқи олдидаги алоҳида хизмат қилганларга, театр-томоша ва шунга ўхшаш бошқа корхона ходимларига татбиқ этилмайди. Шунингдек, ушбу кодексда педагогик ва

илмий фаолият билан шуғулланувчи ходимларга 42 ва 56 календарь кун, 18 ёшга тўлмаган ходимларга 35 ва 42 календарь кун, озарбойжон халқи олдида алоҳида хизматлари бўлган ходимларга 46 календарь кун, театр-томоша ва бошқа шунга ўхшаш корхоналар ходимларига 35 ва 42 календарь кундан иборат меҳнат таътили берилиши назарда тутилган.

Украина Республикаси Меҳнат қонунлари кодексида ҳамда “Таътиллер ҳақида”ги қонунидаҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари. Юқорида таъкидланганидек, ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили Украинада ҳам Меҳнат қонунлари кодекси, ҳам махсус “Таътиллер ҳақида”ги қонун билан тартибга солинади. МҚКнинг 80-модда(йиллик меҳнат таътилини кўчириш)сида “меҳнат таътилини кўчириш” ва “меҳнат таътилини кўчиришва узайтириш” асослари ажратиб кўрсатилганлиги аҳамиятлидир. Шунингдек, МҚКнинг 81-моддаси ҳам муҳим қонунни ўзида акс эттирган. Хусусан, унда бошқа иш жойига ўтказилганда ходимнинг йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқи мустаҳкамланган.

2.2.Ривожланган хориж давлатларида ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилларини тартибга солишнинг ҳуқуқий асослари

Ҳақ тўланадиган йиллик 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 таътилар 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 таътилар ҳақидаги қонунлар мавжуд, бироқ асосий қисмдаги ходимлар учун таътилар 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 шунга кунларни чиқариб ташлаган ҳолда мутаносиб равишда берилади.Шундай қилиб, қоида тариқасида календарь йилда узлуксиз ишланганда 5 ҳафталик ҳақ тўланадиган таътил берилади. 21 ёшгача бўлганлар ва ишлаб чиқариш таълимидаги ўқувчилар 30 иш кунини 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 таътилар жадвалига мувофиқ навбати билан берилади. Бир корхонада ишловчи эр-хотинлар 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.

Францияда 80-йилларда ўзининг хусусий корхонасини очиш учун таътил бериш қонунда мустаҳкамланиб қўйилди. Бу ҳақ тўланмайдиган таътил ҳисобланади. Ушбу таътил корхонада уч йил узлуксиз иш стажига эга бўлган ходимларга берилган. Таътилнинг муддати бир йил бўлиб, уни яна бир йилга узайтириш мумкин эди. Таътил тугаганидан сўнг ходим ўзининг аввалги ишига ёки шунга тенг бошқа ишга иш ҳақини камайтирмаган ҳолда даъвогарлик қилиши мумкин. Мазкур таътилни беришдан мақсад тадбиркорлар сонини ошириш учун шароит яратишдан иборат бўлган. Бу моҳиятига кўра Фарб давлатларида катта роль ўйнайдиган тадбиркорлик, кичик бизнес ва кичик корхоналарни очишга интилишни рағбатлантиришдан иборат эди.

Таътилларнинг яна бир функцияси ишга мунтазам қатнашни рағбатлантириш ҳисобланади. Мисол учун "Пежо" и "Ситроен" каби автомобиль заводларида ҳафта давомида прогулларсиз ва ишга кечикишларсиз узлуксиз ишга қатнаганлик учун ишчиларга 15 балл, хизматчиларга эса 9 балл берилган. Тунги вақт, дам олиш ва байрам кунлари ишлаганлик учун қўшимча баллар тақдим этилган. Йиғилган 500 балл ходимга ҳақ тўланадиган бир кун таътил олиш ҳуқуқини берган. Агар ходим йил давомида 15 кун хар қандай сабаблар билан ишга чиқмаган бўлса, барча йиғилган баллардан маҳрум бўлган. Ходим тўплаган балига мувофиқ қўшимча таътидан кейинги йили фойдаланиши керак бўлган. Бунда шундай арифметик қоида қўлланилганки, ходим 35 ёшгача бўлса мазкур қўшимча таътидан 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 берган¹.

Германия Федератив Республикасининг(ГФР) нинг 1963 йил 8 январдаги “Таътиллар ҳақида”ги Қонунида барча ишчи ва хизматчилар, шунингдек, ишлаб чиқариш ўқувида бўлганларнинг ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилига бўлган ҳуқуқи мустаҳкамланган. 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 қўчириш фақат истисно ҳоллардагина йўл қўйилади ва у қўчирилган йилнинг биринчи уч ойи

¹<http://www.pravo.vuzlib.su/>

ичида берилиши керак. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда фойдаланилмаган таътил пулли 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.

Кўп 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 таътилининг 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)¹.

Таътил олишга бўлган ҳуқуқ ҳар бир ходим ҳуқуқий мақомининг ажралмас қисми бўлиб ходим меҳнат муносабатларига киришга пайтдан бошлаб вужудган келадиган дам олишга бўлган ҳуқуқининг муҳим кафолатини амалга ошириш кафолати бўлиб ҳисобланади. Россия ва Ангола саксан давлатларида ҳам ҳар бир ходим улар тўлиқсиз иш вақти ёки иш вақти довомийлигининг нормал муддати билан ишга қабул қилинишидан қатъий назар меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эгадирлар. Бундан ташқари меҳнат таътилини олишга бўлган ҳуқуқ ходимларнинг ёши, бажариладиган ишнинг хусусияти ва уни бажариш шартларидан қатъий назар барча ходимларга татбиқ этилади.

Шу билан бирга айрим Англо-саксон давлатлари қонунчилиги баъзи тоифадаги ходимларнинг таътил олишга бўлган ҳуқуқларини чеклашга йўл қўяди. Мисол учун

¹<http://ru.exrus.eu/>

Австралияда миллий меҳнат стандартларининг 31 моддасига мувофиқ вақтинчалик ходимлар (casual employes) таътил олиш ҳуқуқига эга эмаслар; унинг ўрнига уларга таътил берилмаганлигининг компенсация қилиш учун оширилган миқдорда меҳнатга ҳақ тўлаш тақдим этилади. Одатда бундай компенсациянинг миқдори ходим иш ҳақининг 20 % ташкил қилади¹. Худди шунга ўхшаш қоидалар Австралия штатлари ва ҳудудлари қонунчилигида ҳам мустаҳкамланган. Австралияда барча ходимларнинг 4/1 қисмидан кўпроғи вақтинчалик характердаги ишлаб учун йўлланган, иш берувчи ишчи кучларидан муайян муддатда фойдаланиш учун манфаатдор, бунинг сабабларидан бир иш берувчилар томонидан меҳнат таътиллари пуллик компенсациясига алмаштириб натура ҳолида бермасликка интишилишини кўришимиз мумкин.

Австралияда “вақтинчалик ходим”(casual employes) тушунчаси анча кенг тушунча бўлиб Россия қонунчилигига кўра озгина бошқача тушунилади. Унга кўра **вақтинчалик ходим**– қисқа муддатли меҳнат шартномасини тузган ёки мунтазам характерга эга бўлмаган ишни амалга оширувчи ходим тушунилади. Бироқ сўнги пайтларда вақтинчалик ходимлар узоқ муддатга меҳнат шартномаси тузмоқда ёки мунтазамлик асосида ишламоқда. Шунинг учун вақтинчалик ходимлар ва тўлиқсиз иш вақтида ишловчи ходимлар ўртасидан чегара ўтказиш тобора мураккаблашиб бормоқда². Бундай бўлиниш муаммоси анча ноанъанавий меҳнат муносабатларининг шакли билан боғлиқ, бунда ходимга иш билан оила, ўқиш ва бошқа фаолият ўртасидаги мувозанатни ушлаб туришда катта имконият беради. Шунинг учун меҳнат шартномалари анча мослашувчан шартлар билан тузилади, бу айниқса иш вақти ва дам олиш вақти масалаларида кўрилади.

Австралия қонунчилигида вақтинчалик ходимларнинг таътилга бўлган ҳуқуқидан маҳрум бўлиши мазмун моҳиятига кўра ходимларни таътил олишга бўлган ҳуқуқидан маҳрум қилиш эмас, балки ундан фойдаланишга бўлган ҳуқуқдан маҳрум бўлиши тушунилади. Шунга қарамасдан Австралияда вақтинчалик ходимларга таътилдан фойдаланишнинг ўрнига даврий компенсация тўланади. Шу маънода мазкур ходимлар меҳнат муносабатлари вужудга келган пайтдан бошлаб таътилга бўлган ҳуқуқларини амалга оширадilar. Ушбу ҳолатда ходимлар айнан таътилдан фойдаланиш ҳуқуқидан маҳрум бўладilar. Худди шундай ҳолат ўз вақтида совет қонунчилиги учун ҳам хос бўлган. 1974 йил 24 сентябрдаги 311-9-сонли СССР Олий Совети Президиумининг “вақтинчалик ходимлар ва хизматчилармеҳнат шароитлари ҳақида”ги фармонида

¹Australian Master Human Resources Guide: Ed. with Act Changes. – Sydney: Walters Kluwer Business, 2009. – P 795.

²Alibekova A., Campbell D. Employment Law./ Centre for International Legal Studies.- Netherlands 2007. – P. 12-13.

вақтинчалик ходимлар таътил олишга бўлган ҳуқуқларини амалга оширишдан маҳрум қилинган эди, унинг ўрнига пуллик компенсация тўланар эди. Мазкур ҳолатда вақтинчалик ходимлар ҳуқуқий мақоми мазмунидан таътилга бўлган ҳуқуқ тўлиқ инкор этилган эди. Кейинчалик мазкур норма унча узоқ бўлмаган меҳнат шартномаси тузган ходимларнинг ҳуқуқларини чекловчи норма сифатида ҳақиқий эмас деб тан олинди¹.

Ривожланган давлатларда 2 ойгача меҳнат шартномаси тузган ходимларга меҳнат таътили берилди ёки ишдан бўшаётганда иш охири учун 2 иш куни миқдорида компенсация тўланади. Австралияда бундай ходимлар танлаш ҳуқуқидан маҳрум бўлиб, улар натура ҳолида меҳнат таътиliga чиқиш ёки унча узоқ бўлмаган муддат учун меҳнат таътили олиш ёхуд компенсация олиш имкониятига эга эмас, Австралия қонунчилиги мазкур масала бўйича иш берувчининг ҳаракатларини аниқ белгилаб қўйган.

ЖАР (Жанубий Африка Республикаси) да бир ой давомида иш берувчида 24 соатдан кам ишлаган шахс таътилдан фойдаланиш ҳуқуқига эга эмас (1997 йилдаги “Меҳнат шартномалари асослари ҳақида” ги Қонуннинг 19-моддаси). Шунинг учун бундай ходимлар Австралиядаги каби вақтинчалик номи билан (casual) аталган. Бироқ ЖАРда вақтинчалик ходимларнинг (temporary employees) деб номланган бошқа гуруҳи мавжуд. Ушбу ўхшаш бироқ аҳамияти бўйича турлича бўлган тушунчалар ўртасидаги фарқ шундан иборатки, агар ходим билан муайян муддатга меҳнат шартномаси тузилса ишланган вақт миқдоридан қатъи назар у (temporary employees) тоифасига киради. Номуайян муддатга меҳнат шартномаси тузган ходим агар унинг иш вақти бир ойда 24 соатгача бўлса у (casual employees) тоифасига киради ва шунга мувофиқ таътилдан фойдаланиш ҳуқуқидан маҳрум бўлади.

Шубҳасиз қисқа вақт оралиғида меҳнат фаолиятини амалга оширувчи шахсларга таътилни асл ҳолида бериш мантиқга эга эмас. Бундай ходимнинг таътили бир кунни ташкил этиши учун у икки йилга яқин ишлаши зарур бўлади. Шунинг учун таътилни пулли компенсацияга алмаштириш мазкур ҳолатда етарлича далилий асосларга эга эмас. Қонуннинг 20-моддасида кўрсатилишича, меҳнат шартномаси тарафларининг ўзаро келишувига мувофиқ ходимга ҳар 17 соат иш учун 1 соат ҳисобидан компенсация тўланиши мумкин. ЖАР қонунчилигида бошқа ходимлар билан бир хил равишда таътиллاردан фойдаланиш соҳасидаги ҳуқуқлардан фойдаланувчи вақтинчалик ходимлар (temporary employees) тушунчасини киритилиши барча ходимларнинг қонун олдида тенг ҳуқуқлилиги тамойилини қўллаш тўғрисида гапириш имконини беради. Бундай қараш Россия қонунчилигининг қарашларига ўхшашдир.

¹ СССР Конституциявий назорат комиссиясининг 20-сонли “Меҳнат ва бандлик соҳасида фуқароларнинг тенглигини чекловчи қонунчилик ҳолати тўғрисида” ги хулосаси.

Ҳар қандай ходимга давлат томонидан таътил олишга бўлган ҳуқуқни қафолатланиши 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 таътилнинг 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.

Буюк Британияда йиллик асосий таътилнинг 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. 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 ҳақидаги” 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 топди¹.

1998 йилда йиллик асосий таътилнинг 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 умумун 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 берганлар².

2007 йилдан бошлаб Буюк Британияда йиллик асосий таътилнинг 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

¹Stothers C., Porter Paid Annual Leave in the United Kingdom: The Problem of Holiday Pay // <http://www.thomasmore.co.uk/Image Library// Holiday>

²The State of Working Britain / Ed. by P. Gregg J. Wadsworth.-Manchester University Press, 1999 – p 95 Sargent M., Lewis D. Employment Law. –Edinburgh 2008. P. 260.

хафталик 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)¹.

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 қилади².

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 Янги Зеландия ва Австралияга ҳамхосдир.

Янги Зеландияда 2003 йилда “Таътиллار ҳақида”ги қонуни қабул қилиниши илгари ўрнатилган йиллик асосий таътил минимал муддатининг узайтирилишига таъсир кўрсатмади. 1974 йилдан бошлаб Янги Зеландияда таътилнинг давомийлиги 3 ҳафтани ташкил қилган. Ушбу норма 1981 йилдаги “Таътиллар ҳақида”ги қонунга киритилган эди, 2003 йилда унинг ўрнига бошқа қонун келди ва унинг 16-моддасига мувофиқ таътилнинг муддати 3 ҳафта қилиб белгиланган эди ҳамда ушбу қоида 2007 йил 1 апрелгача ўз кучида қолди. Кейинчалик мазкур қонунга тузатиш киритиш орқали меҳнат таътилининг минимал муддати 4 ҳафтагача узайтирилди.

2003 йил қонунга тузатиш киритилгунига қадар ходимларга йиллик меҳнат таътилини узайтириш билан боғлиқ янги асосий меҳнат таътилини муддати ҳақидаги қонунчилигига киритилган янги қоида айрим муаммоларга олиб келди. Чунки, меҳнат ва жамоа шартномаларида қонунчиликка қараганда меҳнат таътилининг узоқроқ муддати назарда тутилган эди. Қонунчиликнинг меҳнат таътилини узоқроқ муддатга белгилашга ўтиши ушбу ходимлар меҳнат таътилини пропорционал равишда узайтирилишига олиб келмади. Илгари улар қонунчиликка қараганда кўпроқ меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга эдилар, масалан 4-5 ҳафта.

¹Time (Amendment) Regulations, 2007 № 2079 .- London: Her Majesty's Stationery Office 2007.

²Ray R., Schmitt J. Novacation Nation USA- A Comparison of Holiday in OECD Countries // European Economic and Employment Policy Brief – 2007 - № 3.

Агар ходим 2007 йил 1 апрелига қадар 4 ҳафталик йиллик асосий таътил олиш ҳуқуқига эга бўлган бўлса, мазкур санадан кейин улар автоматик равишда 5 ҳафталик таътил олиш ҳуқуқини қўлга киритмаган, чунки мазкур ходимнинг таътил муддатининг узайтирилиши келишув орқали амалга оширилган.

Масалан, 2007 йил 1 апрелига қадар автобус ҳайдовчилари 2005 йил тузилган жамоа шартномасига мувофиқ қўшимча 1 ҳафталик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқига эга эдилар, яъни уларнинг меҳнат таътили 4 ҳафтани ташкил қилган. 2003 йилда қонунга тузатиш киритилганидан кейин мазкур ходимлар юқорида кўрсатилган сабабга кўра ўз меҳнат таътилларини 5 ҳафта қилиб беришни талаб қилдилар. Суд мазкур ҳолатда қонунчилик тартибида йиллик асосий меҳнат таътилини узайтирилиши жамоа шартномасида назарда тутилган меҳнат таътилининг узайтиришга олиб келмаслиги ҳақида қарор қабул қилди.

2003 йилдаги қонун 1981 йилдаги қонун каби таътилни календарь ёки иш кунларида ҳисоблашда кўрсатма мавжуд эмас. Шубҳасиз ушбу масала жуда муҳим бўлиб, унинг ҳал қилиниши ходим меҳнат таътилининг муддатига таъсир этади.

Мазкур қонун нормасининг шарҳини биз суд амалиётидан топишимиз мумкин. Янги Зеландия апелляция суди қарорининг 14-бандида Янги Зеландия ёнғин хизмати комиссиянинг қасаба уюшмасига 2006 йил 21 декабрдаги даъвоси бўйича дам олиш кунлари меҳнат таътили кунлари сонига киритилмаганлиги аниқланган.

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 қучга кирган Миллий меҳнат стандартларининг 32-моддасида, шунингдек, “Замонавий йўриқномаларда 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.

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-Брансуик ва Квебек провинцияларида умумий қоида бўйича йиллик асосий таътил 2 ҳафтани ташкил қилади. Бу нарса бир иш оғи учун бир кун

таътил олишдан келиб чиқади. Бирок, Саскачеван провинцияси бундан мустасно бўлиб, у ерда ходим 3 ҳафталик меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга.

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.

Бошқа англо-саксон давлатларидан асосий меҳнат таътили муддати бўйича алоҳида фарқ ЖАР қонунчилигида назарада тутилган. 1997 йилдаги “Меҳнат шароитлари асослари ҳақида”ги қонуннинг 20-моддаси 2-қисмига мувофиқ ходим 21 давом этувчи кетма-кет ҳисобланувчи 21 кундан кам бўлмаган йиллик асосий таътил олиш ҳуқуқига эга. Қонунда кўрсатилган таътилнинг давомийлиги шуни англатадики, унга кўра йиллик асосий таътил календарь кунлари бўйича ҳисоблаб чиқилади. Бирок, қонуннинг 21 моддасида белгиланишича таътил даврининг фақат ходим ишлаши лозим бўлган кунлар учунгина ҳақ тўланади. Шундай қилиб ходимга меҳнат таътилларининг барча кунлари учун эмас, яъни календарь бўйича ҳисоблаб чиқилган, балки таътил даврига тўғри келадиган иш кунлар учунгина ҳақ тўланади. Қонуннинг 20-моддаси 8-қисмига мувофиқ таътил муддатини ҳисоблаб чиқишда байрам кунлари фақатгина қуйидаги ҳолларда ҳисобга олинмайди, агар байрам ходим ўз меҳнат фаолиятини амалга ошириш лозим бўлган кунга тўғри келса. Ушбу қоида фақат қуйидаги ҳоллар учун қўлланилади, агар байрам кун оддий иш кунига тўғри келса, календарь кундаги эмас таътил даврига тўғри келган. Демак, ходимга 12 ойлик иш учун муддати 21 кун бўлган меҳнат таътили берилади. У эса 15 иш кунига (5 кунлик иш ҳафтаси бўйича) ёки 18 иш кунига (6 кунлик иш ҳафтаси бўйича) тенг бўлади. Қўшимча равишда шуни таъкидлаш лозимки, айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнатини тартибга солувчи соҳавий тартиблар қонун билан бир хил равишда 21 кунлик давомий йиллик асосий таътил муддатини белгилаб қўйган. Кўпгина шундай ҳужжатларда меҳнат таътилининг муддати кунлар билан эмас, балки ҳафталар билан белгиланган. Мисол учун фермерлар, уй хизматчилари, ҳайдовчиларнинг меҳнат таътили 3 ҳафтани ташкил этади. Мазкур ҳолатда меҳнат таътилини календарь тартибда ҳисоблаш бўйича тўғридан-тўғри кўрсатманинг мавжуд эмаслиги соҳавий тартибда қўлланиладиган ҳафта тушунчасига ҳавола қилади, бунга кўра 7 кунлик давр тушунилади

ва унда ходимнинг иш ҳафтасига тўғри келиб бунда ходим фақат шу кунларда меҳнат фаолятини амалга оширади. Бундан келиб чиқиб меҳнат таътили айнан иш кунлари бўйича ҳисобланиб чиқилади, қайсики 3 ҳафталик даврига тўғри келган.

Шундай қилиб, меҳнат таътилини муддатини аниқлаш учун турли вақт оралиқларидан қонунчиликда фойдаланилишига қарамасдан ЖАР мазмун-моҳияти бўйича барча ходимлар учун ягона йиллик асосий таътилининг муддати ўрнатилган. Бундан ташқари кўриб чиқилаётган англо-саксон давлатларида қонунчиликни ифодалашда ташқи ўхшашлик йўқлигига қарамасдан йиллик асосий таътилнинг муддатини аниқлаш бўйича ягона қараш қўлланилади.

ЖАР қонунчилигида белгиланишича йиллик асосий меҳнат таътилининг минимал муддати 21 кундан кам бўлиши мумкин эмас. Юқорида таъкидланганидек, ЖАРда меҳнат таътилининг мазкур муддатини камайтиришга жамоа шартномаси ва алоҳида ҳолларда қонунчиликда назарда тутилган ҳолларда меҳнат шартномаси орқали йўл қўйилади. Айрим олимларнинг таъкидлашича, Жанубий Африка меҳнат қонунчилиги асосида ходим ва иш берувчи муносабатларни тартибга солишда қонунчиликка нисбатан ўзаро келишувлар устувор аҳамият касб этади¹. Бирок, ЖАР ҳудудида қабул қилинган жамоа шартномаларининг айрим қоидаларини таҳлил қилиш асосида шундай хулоса қилиш мумкинки, улар аксинча қонунчиликда назарда тутилганига қараганда узоқроқ меҳнат таътилини ходимларга тақдим этади, масалан, 24 ва 27 кун, 5 ва 6 кун ишланадиган иш ҳафтасига мос ҳолда берилади. ЖАРда ўрнатилган йиллик асосий таътилнинг минимал муддати барча Африка континентига бериладиган таътил муддати давомийлигининг ўртача кўрсаткичига мос келади, мисол учун Нигерияда 6 кун бўлса, Алжир ва Мадагаскарда 30 кунни ташкил қилади. Африка давлатларининг 3/1 да йиллик асосий таътилнинг муддати 18 кундан 22 кунгача белгиланган 40 % дан ортиқ Африка давлатларида 24 кундан 26 кунга тўғри келади².

Англо-саксон давлатларида шундай хулоса қилиш мумкинки, ушбу давлатлар қонунчиликда 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 таътиллар ҳақидаги конвенциясининг 3-моддасига мос келади. Сўнгги пайтларда айрим давлатларда йиллик меҳнат таътиллари муддатини узайтириш тенденцияси кузатилмоқда.

¹Introduction to the Law of South Africa./ Ed. bu C.G. Van de Merwe, J.E.Plessis.- Netherlands, 2004.-P. 399/

²McCann D. Working Time Laws: A Global Perspective.- Geneva: International Labour Organization, 2005. P.44

Умумий қоидага кўра ишланмайдиган байрам кунлари агар у таътил даврини ичида бўлса меҳнат таътиллари кунлари сонига кирмайди. Хориж давлатларида шу қоида фақат қуйидаги ҳолларда қўлланилади, яъни агар байрам куни ходим ишлаши лозим бўлган кунга тўғри келган бўлса, бу иш кунларида йиллик меҳнат таътилини тақдим этиш тартиби назарда тутилган хориж қонунчилиги мантиқидан келиб чиқади.

Ишланмайдиган байрам кунларини меҳнат таътилларидан чиқариб ташлаш ҳақидаги қоидамеҳнат кодексининг 120-моддасида ҳам назарда тутилган. Шунга қарамасдан англо-саксон давлатларининг кўпчилигида йиллик асосий таътилни ҳисоблаб чиқишнинг бирлиги сифатида ҳафта белгиланган. Амалда эса ушбу давлатларида 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 келди. Фақатгина меҳнат кодекси қабул қилиниши билан йиллик асосий таътил календарь тартибида ҳисоблаб чиқиш йўлга қўйилди (ЎЗР МК 115-моддаси 1-қисми).

Фикримизча, меҳнат таътилини календарь кунлар бўйича ҳисоблаб чиқиш уни қўллаш учун қулай бўлиб иш берувчида амал қиладиган иш вақти режимидан қатъиназар 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 таътилларни 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.

Шунга қарамасдан Россия Федерацияси меҳнат кодекси йиллик меҳнат таътилларини календарь кунлари билан ҳисоблаш умумий қоидасини белгилади (120-модда), ҳозирги вақтгача россия қонунчилигида айрим тоифадаги ходимлар учун йиллик асосий меҳнат таътилларини иш кунларида ҳисоблаш сақланиб қолинган. Буларга озодликдан маҳрум этилиб тарбия муассасаларида ишлаётган ишчилар 12 иш кунидан 24 иш кунигача, фан номзоди ёки фан доктори илмий даражаси унвонига эга бўлганлар 36 ва 48 иш куни, судьялар 30 иш куни ва бошқалар. Мазкур ҳолатни шу билан тушунтириш мумкинки, юқорида санаб ўтилган тоифадаги ходимлар йиллик асосий меҳнат таътили минимал муддатини белгиловчи ҳужжатлар меҳнат кодекси амалга киритилишидан олдин қабул қилинган, Россия меҳнат қонунчилиги меҳнат таътилларини ҳисоблашнинг янги тартибига ўтганлигига қарамасдан улар ҳанузгача кодексга мослаштирилмаган. Мазкур номуносибликни бартараф этиш меҳнат таътиллари тўғрисидаги нормаларни

барча ходимлар учун бир хил қилиб белгилаш имконини беради. Бир пайтнинг ўзида календарь ва иш кунлари бўйича ҳисоблаб чиқиладиган меҳнат таътиллари жамлашда муаммони бартараф этади. Шунингдек меҳнат таътили учун ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқишда ҳам. Бир вақтининг ўзида бу нарса илмий адабиётларда таъкидлаб келинаётган РФ меҳнат кодекси ичидаги мавжуд зиддиятларни бартараф қилиш имконини беради (бундай зиддият РФ меҳнат кодекси меҳнат таътилини календарь кунлар бўйича ҳисоблашни назарда тутувчи 120-модда нормаси ҳамда меҳнат таътили иш кунларида ҳисобловчи 295–291, 139-модда бешинчи қисмлари ўртасида) юқоридагилардан келиб чиқиб, шунингдек бошқа норматив ҳуқуқий ҳужжатларни таҳлил қилиш шуни кўрсатмоқдаки, айрим тоифадаги ходимлар учун йиллик асосий таътилнинг минимал муддати 28 календарь кундан ортиб кетувчи муддат бир қатор қонун ҳужжатларида амал қилади. Шунингдек асосий узайтирилган таътиллари ҳам мавжуд бўлиб улар педагог ходимларга, федерация ходимларига, давлат думаси депутатларига, кимёвий қурол билан ишловчи ходимларга, ИИВ ходимларига хизматини оғир ва ноқулай табиий шароитда ўтаётганлар қиради. Мазкур ходимлар меҳнат таътили 56 календарь кунгача давом этиши мумкин. Шунинг учун айрим тоифадаги ходимларнинг (ногиронлар, божхона органи ходимлари, нарконазорат ходимлари, муниципал хизматчилар) айрим тоифадаги ходимлар йиллик асосий меҳнат таътили қонунчилик билан унча кўп бўлмаган муддатга, яъни 30 календарь кунгача узайтирилади.

Оплачиваемый отпуск

Работодатель обязан предоставлять 10-дневный оплачиваемый отпуск работнику, который проработал не менее шести месяцев подряд с момента трудоустройства и отработал не менее 80% плановых рабочих дней. Оплачиваемый отпуск может использоваться целиком или по частям. Продолжительность отпуска увеличивается по мере накопления трудового стажа:

Таблица 4-2

Трудовой стаж (лет)	0,5	1,5	2,5	3,5	4,5	5,5	6,5
Продолжительность отпуска (дней)	10	11	12	14	16	18	20

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск действует в течение двух лет. Иными словами, неиспользованный оплачиваемый отпуск может переноситься только на следующий год.

Следует также отметить, что в ряде случаев (свадьба, смерть близких родственников, рождение ребенка и т.д.) большинство японских компаний предоставляют своим работникам несколько дополнительных дней оплачиваемого отпуска¹.

III БОБ.ҲАҚ ТЎЛАНДИГАН ЙИЛЛИК МЕҲНАТ ТАЪТИЛИДАН ФЙДАЛАНИШГА ОИД МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИКНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ МАСАЛАЛАРИ

3.1.Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили ва унинг давомийлигига бўлган ҳуқуқ нормаларини такомиллаштириш

Барча фуқароларнинг дам олиш, хусусан, меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи миллий қонунчилигимизда мустаҳкамлаб қўйилган. Бироқ бугунги кунга келиб меҳнат таътили ва унинг таркибий қисмлари юзасидан айрим назарий муаммолар вужудга келганлигини таъкидлаш ўринлидир. Шунингдек, меҳнат таътилининг давомийлиги бўйича таркиб топган халқаро стандартлар ва хориж амалиёти миллий қонунчилигимизда белгиланган меҳнат таътилнинг муддатига тўла мос келади деб айта олмаимиз.

Давлатимиз раҳбари ҳуқуқни қўллаш амалиёти ҳақида тўхталиб қуйидагиларни таъкидлаб ўтдилар “Олий Мажлисимиз қонунни, ҳуқуқни қўллаш амалиётига етарлича амалиёт бермаётганини эътироф этиш керак. Қонунлар қабул қилиниши билан ҳаётимизда нима ўзгарди, улар тараққиётга, ижтимоий-сиёсий, иқтисодий, суд-ҳуқуқ ислохотларининг боришига қандай таъсир кўрсатди, деган саволларга камдан-кам эътибор берамиз. Ўрганишлар натижалари шуни кўрсатмоқдаки, кшпинча қабул қилинаётган қонунлар, уларга киритилаётган ўзгартиш ва қўшимчалар ишламаяпти. Бунинг сабаби, биринчидан, ушбу қонунларда улардаги нормаларни амалга ошириш бўйича аниқ

¹ <http://btimes.ru/job/trudovoe-zakonodatelstvo-yaponii>

механизмлар ишлаб чиқилмагани билан боғлиқ бўлса, иккинчидан, мазкур қонунларнинг самарали ишлашига ёрдам берадиган тегишли қонуности ҳужжатлари чиқарилмаётганида бўлиб, уларсиз эса бу қонунларда белгиланган қоидалар умуман ишламаётганини англаб олишимиз даркор¹.

Йиллик меҳнат таътили давомийлиги қонунчиликда белгиланган муддатдан кам бўлмаган ва ходимларга ҳар йили ўртача иш ҳақи ва иш жойи сақланган ҳолда узлуксиз дам олиш ҳамда иш қобилиятини тиклаш учун тақдим этиладиган муайян вақтдир².

Барча ходимларга, шу жумладан, ўриндошлик асосида ишловчиларга ҳам йиллик меҳнат таътили берилади. Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини олишга бўлган ҳуқуқдан мулк шаклидан ҳамда меҳнат муносабатларининг доимий, муддатли, мавсумий хусусиятидан қатъи назар бара ходимлар фойдаланишга ҳақлидирлар.

Меҳнат қонунчилиги меҳнат таътилининг уч турини фарқлайди. Булар:

1. Асосий меҳнат таътили;
2. Асосий узайтирилган меҳнат таътили;
3. Йиллик қўшимча таътил.

Й.Турсуновнинг фикрича, йиллик асосий таътил базавий таътил бўлиб, барча ходимларга энг кам ёки узайтирилган шаклда берилади. Асосий узайтирилган таътил эса давомийлиги 15 иш кунидан ортиқ бўлган таътил ҳисобланади. Бундай таътил қонун ёки локал ҳужжатлар орқали ўрнатилиб, ҳозирга вақтда ундан фойдаланувчилар рўйхати анча кенг доирани ташкил қилади. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 135-моддасида ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга ва ишлаётган 1 ва 2-гурӯҳ ногиронларига муддати ўттиз календарь кундан иборат йиллий узайтирилган асосий таътил бериш назарда тутилган. Шунингдек, айрим тоифадаги ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятларидан ва бошқа ҳолатлардан келиб чиқиб асосий узайтирилган таътиллار қонунчиликка мувофиқ берилади. Асосий узайтирилган таътиллار қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланганидан ташқари меҳнат шартномасининг шартларида ҳам назарда тутилиши мумкин.

Бажарадиган ишининг хусусиятидан келиб чиқиб қуйидаги айрим тоифадаги ходимларнинг йиллик узайтирилган асосий таътил олиш ҳуқуқи белгиланган. Хусусан:

- халқ таълими, ўрта махсус таълим ва олий таълимнинг профессор-ўқитувчиларига;
- соғлиқни сақлаш муассасалари ходимларининг айрим тоифаларига;

¹Президент И.А.Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. Халқ сўзи, 2015 йил 24 январь, №16.

²Гасанов М.Ю., Соколов Е.А.Рабочее время и время отдыха. –Т.: Укитувчи, 2000. С.219.

-бир қатор давлат хизматчилари, инженер-техник ҳамда маъмурий бошқарувдаги фаолият юритаётган тоифларининг айримларига;

-прокуратура ходимларига;

-судьяларга;

-депутатларга

-қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ҳуқуқшунос олим А.А.Иноятовнинг таъкидлашича, амалдаги қонунчиликда, узайтирилган таътиллارнинг умумий ва энг кам белгиланган. Қолаверса, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланганидан ташқари, меҳнат шартномаиснинг шартларида ҳам узайтирилган йиллик таътиллار бериш назарда тутилиши мумкин¹.

Йиллик қўшимча таътил –айрим тоифадаги ходимларга ишнинг хусусияти билан боғлиқ ҳолда ёхуд узлуксиз меҳнат фаолият учун рағбатлантириш, шунингдек, қонунда назарда тулиган ҳолатларда муайян фаолият турлари учун қўшимча кафолат сифатида асосий меҳнат таътили муддатидан четга чиқадиган таътилдир².

3.2.Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини бериш шартлари ва тартибига оид миллий қонунчиликни ривожлантириш масалалари

Бугун амалиётда ҳар бир корхонада фойдаланилмаган таътиллار муаммоси мавжуд, бу эса календарь йил давомида таътиллар жадвалига риоя қилишнинг амалда имкони бўлмаётганлигидан дарак беради. Мазкур соҳадаги меҳнат таътилининг бир қисмини қўчириш Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига берилган. Ҳозирда ушбу соҳада – таътиллар жавдалига риоя қилинмай берилган таътилни ходим томонидан рад қилиниши, таътилга олдиндан ҳақ тўлаш масалалари 2015 йилда қабул қилиниши

¹Иноятов А.А.Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи.-Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2002. –Б.222.

²Турсунов Й.Трудовое право. Учебник. –Т.: ТПЮИ, 2005. 143-146 с.

назарда тутилаётган Россия Федерациясининг “Таътиллер ҳақида”ги қонуни билан тартибга солинади.

2015 йилдан ушбу қонун билан меҳнат таътиллари жадвалига қатъий риоя қилиш киритилмоқда. Бунгача таътиллер жадвали ҳар йили корхоналарда йил бошида тасдиқланиб, унга тўлиқ риоя қилинмай келинмоқда эди. Агар ҳозирда ходим олдиндан жадвалга риоя қилмаган санада меҳнат таътилига чиқишни хоҳласа меҳнат таътилини кўчириш тўғрисида ариза ёзиши лозим, бунда раҳбар унга жадвалга риоя қилмасдан меҳнат таътилига чиқишни рад қилиши мумкин. Қонунга мувофиқ ходим тасдиқланган жадвал бўйича таътилга чиқиши лозим, акс ҳолда корхоналарда Давлат меҳнат инспекцияси томонидан ўтказилган текширишда таътиллер жадвалига риоя қилинмаганлиги ёки унга зарур ўзгартириш киритилмаганлиги аниқланса РФ МЖТКнинг 527-моддасига кўра 50.000 рубль миқдорида жарима солиниши назарда тутилган.

Шунингдек, мазкур Қонун ходимларни таътиллер жадвали билан таништириш лозимлигини тақозо қилади, РФнинг Меҳнат кодексида эса бундай тартиб назарда тутилмаган¹.

Давлатимиз раҳбари И.А.Каримов таъкидлаганларидек, қонун лойиҳаларини хорижий ҳуқуқий амалиёт билан ҳар томонлама чуқур қиёсий таҳлил қилиш асосида уларни муҳокама этиш, тайёрлаш ишларини сифат жиҳатидан янада юқори босқичга кўтариш даркор. Тан олишимиз керак, биз бу масалага ҳам етарлича эътибор бермаяпмиз. Демократик давлатларнинг қонун ижодкорлик тажрибасини ўрганишга, шунингдек, тайёрланаётган қонун лойиҳаларини ривожланган хорижий мамлакатларда қабул қилинган шундай қонунлар лойиҳалари билан қиёсий таҳлил қилишга бағишланган турли конференция ва семинарлар, давра суҳбатлари ўтказиш муайян қонун лойиҳасини ва умуман, қонунчилигимизни бойитиш учун янги материалга эга бўлиш имконини беради. Айнан шу сабабдан бундай тадбирлар биз учун қонун ижодкорлиги фаолиятини такомиллаштиришда самарали восита бўлиши даркор².

¹<http://mosadvokat.org/zakon-ob-otpuske-2013/>

²Президент И.А.Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. Халқ сўзи, 2015 йил 24 январь, №16.

Бир ҳақиқат ҳаммамизга аниқ ва равшан бўлиши керак – бозор ислоҳотларини чуқурлаштириш соҳасида қабул қилинаётган чора-тадбирлар, хусусан, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириш мақсадида биз қонунларимизда белгилаб қўяётган рағбатлантирувчи омиллар, преференциялар қачон ишлайди? Қачонки ҳуқуқнинг юқорида қайд этилган бошқа тармоқларига тегишли бўлган ҳуқуқий институтлар, аввало, суд-ҳуқуқ соҳасининг таъсир кўрсатиш механизмлари билан мустаҳкамлаб қўйилган тақдирдагина улар ўз самарасини беради.

Ҳозирги шароитда тўғридан-тўғри таъсир кўрсатадиган қонунлар, кодификация қилинган қонунчилик ҳужжатларини қабул қилиш, янги қонунларда белгиланган қоидаларни тўлиқ рўёбга чиқаришни таъминлайдиган қонуности ҳужжатларини ўз вақтида эълон қилиш муҳим аҳамиятга эга¹.

¹Президент И.А.Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. Халқ сўзи, 2015 йил 24 январь, №16.

Хулоса

Таътил олишга бўлган ҳуқуқ инсон ҳуқуқлари ҳақидаги энг муҳим ҳужжатларда тан олинган ва ҳар бир давлат томонидан кафолатланган бўлиб, мазкур ҳуқуқ миллий қонунчилигимизда ўзининг ифодасини топган. Шунингдек, ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини олишга бўлган ҳуқуқ ҳар бир ходим ҳуқуқий мақомининг таркибий қисмини ташкил этиб, меҳнат шартномаси асосида ишлаётган барча шахслар учун тақдим этилади.

Тадқиқот ишида ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини ҳуқуқий тартибга солиш соҳасида Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги МДХ давлатлари, шунингдек ривожланган хориж мамлакатларининг шу ҳақдаги қонунчилиги билан қиёсий-ҳуқуқий таҳлили амалга оширилди. Мазкур давлатларда меҳнат таътили ва унинг давомийлигига бўлган ҳуқуқ, меҳнат таътилини бериш шартлари ва тартиби ҳақидаги қонунчиликни таҳлил этиш асосида қуйидаги таклиф ва мулоҳазалар ишлаб чиқилди:

1. Ўзбекистонда ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари ҳақидаги қонунчиликнинг ривожланиш жараёнларини ўрганиш асосида уни қуйидаги босқичларга бўлиш амалга оширилди. Жумладан:

- биринчи босқич, XX асрнинг 30 йилларидан 70-йилларигача бўлган давр. Бу вақтда меҳнат муносабатлари мамлакатимизда ягона кодекслаштирилган ҳужжат орқали тартибга солинмасдан, тарқоқ ҳолдаги меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари билан тартибга солиниб келинди;

- иккинчи босқич, 1971 йилдан то 1995 йилгача бўлган даврни ўз ичига олади. Бу давр 1971 йил 17 декабрда Ўзбекистон ССР Меҳнат қонунлари кодексининг қабул қилиниши ва 1972 йил 1 майдан кучга кириши билан меҳнат муносабатларини кодекслаштирилган ҳужжат асосида ҳуқуқий тартибга солиш бошланди. Хусусан, мазкур Меҳнат қонунлари кодексининг 79-89-моддалари “йиллик отпускарлар”га бағишланди;

- учинчи босқич, 1995 йил декабрдан то ҳозирги кунга қадар бўлган давр. Бу давр 1995 йил 21 декабрда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси қабул қилиниш билан боғлиқ бўлиб, мазкур кодекснинг дам олиш вақтига алоҳида боб ажратилиб, унинг 2-параграфи таътиллarga бағишланди.

2.Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига ҳақ тўланадиган асосий узайтирилган таътил атамаси қўллансада, унинг тушунчаси келтирилмаган. Шунинг учун ҳисобга олиб, қуйидаги муаллифлик таърифи тақлиф этилади: **“Асосий узайтирилган йиллик меҳнат таътили** – айрим тоифадаги ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ бериладиган 15 иш кунидан ортиқ муддатга давом этадиган таътилдир”.

3.Меҳнат таътилидан чақириб олишга доир МКнинг 147-моддаси қуйидаги янги таҳрирда тақлиф этилади:

147-модда.Таътилдан чақириб олиш

“Таътилдан чақириб олишга фақат ходимнинг ёзма розилиги билан унинг иштироки талаб этиладиган олдиндан кўриб бўлмайдиган вазиятда ишни давом эттириш зарур бўлган ҳолатларда йўл қўйилади. Таътилдан чақириб олиш асослари, шартлари ва тартиби жамоа шартномаси ва бошқа локал ҳужжатлар орқали белгиланади.

Таътилдан чақириб олиш тўғрисидаги иш берувчининг талабини бажармаслик меҳнат интизомини бузиш деб ҳисобланмайди.

Таътилдан чақириб олиниши муносабати билан фойдаланилмаган меҳнат таътили учун берилган ҳақ ходим томонидан қайтарилмайди. Меҳнат таътилидан чақириб олинган ходим меҳнатига ҳақ умумий асосларда тўланади.

Таътилни фойдаланилмай қолган қисми ходимга мазкур иш йили давомида бошқа вақтда берилиши ёки кейинги иш йилининг таътилига қўшиб қўйилиши керак. Меҳнат таътилининг қолган қисмидан ходим томонидан фойдаланишни рад этиш ҳақиқий эмасдир”.

4.Таътилни қисмларга бўлиш ҳақидаги 146-моддага ходимларнинг манфаатларини тўлиқроқ фойдалаш мақсадида қуйидаги ўзгартишни киритиш тақлиф этилади:

- **“таътилни фақат икки қисмга бўлишга йўл қўйилади”.**

5.МКнинг 144-моддасига меҳнат таътилини иш берувчи истисно ҳолатларда таътиллار жадвалига риоя қилинмаган ҳолда беришни назарда тутувчи қуйидаги ўзгартириш киритиш тақлиф этилади:

“Иш берувчи меҳнат таътилини барча ёки алоҳида тоифадаги ходимларга олдиндан кўриб бўлмайдиган, истисно ҳолатларда ҳамда хом ашё ресурслари, энергия таъминоти йўқлиги, табиий офатлар, талафотлар билан боғлиқ ҳолда тўсатдан ишни тўхтатиб турилганда муддатидан аввал беришга ҳақли”.

6.Мехнат кодексининг 134-моддасига мавсумий ишларда ишловчи ходимларнинг меҳнат таътилини олишга бўлган ҳуқуқларини амалга ошириш мақсадида қуйидаги қўшимчани киритиш таклиф этилади:

-“мавсумий ишларда ишловчи ходимларга асосий меҳнат таътили мавсум тугаганидан сўнг ҳар бир ой учун икки календарь кундан кам бўлмаган муддат билан берилади”.

7.Мехнат кодексининг 136-моддасига иш стажи учун қуйидагича қўшимча меҳнат таътили бериш назарда тутилган қўшимчаларни киритиш таклиф этилади:

“-иш стажи беш йилдан ўн йилгача бўлганда – 2 календарь кун;

-иш стажи ўн йилдан ўн беш йилгача бўлганда – 4 календарь кун;-иш стажи 15 йилдан ортиқ бўлганда – 6 календарь кун”.

8.Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига меҳнат таътилини бериш шартлари ва тартибига оид фақат энг муҳим қоидалар мустаҳкамланган. Амалиётда эса меҳнат таътилидан фойдаланишда муаммолар мавжуд бўлиб, уларга Меҳнат кодексининг таътиллари ҳақидаги бобида етарли жавоб олиши мумкин эмас. Шунинг эътиборига олиб, Ўзбекистон Республикасининг **“Таътиллари ҳақида”ги Қонуни** қабул қилиниши мақсадга мувофиқ.

9.Ўзбекистон Республикасининг 140-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган**“барча ҳолларда қонун ҳужжатлари билан белгиланган таътиллари жамлашда уларнинг умумий муддати қирқ саккиз кундан ошиб кетиши мумкин эмас”** деган қоида чиқариб ташланиши лозим. Меҳнат таътили энг кўп муддатининг чекланиши ҳақидаги қоида бўлиши ходимларнинг манфаатларига мос эмас.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

I. Раҳбарий адабиётлар:

1. Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш Концепцияси. –Т.: Ўзбекистон, 2010. -56 б.
2. Каримов И.А. Мамлакатимизни модернизация қилиш йўлини изчил давом эттириш – тараққиётимизнинг муҳим омилдир // Халқ сўзи, 2010 йил, 8 декабрь.
3. Каримов И.А. Мамлакатимизни демократик янгилаш ва модернизация қилишга қаратилган тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириш - бош мақсадимиздир//Халқ сўзи. 2014 й. 5 декабрь.
4. Каримов И.А.2015 йилда иқтисодиётимизда туб таркибий ўзгаришларни амалга ошириш, модернизация ва диверсификация жараёнларини изчил давом эттириш ҳисобидан хусусий мулк ва хусусий тадбиркорликка кенг очиб бериш – устувор вазифамиздир. Адолат, 2015 йил 17 январь, №3(1015).
5. Президент И.А.Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси олий Мажлиси Сенатининг биринчимажлисидаги нутқи.Qishloqhayoti, 2015 йил 23 январь, 10(8403)-сон.
6. Президент И.А.Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси.Халқ сўзи, 2015 йил 24 январь, 16(6199)-сон.

II.Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси.–Т.: Ўзбекистон, 2014.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.–Т.: Адолат, 2014.
3. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси. –Т.: Адолат, 2013.

4. Ўзбекистон Республикаси “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонуни. 6 май 2014 йил(янги таҳрири).
5. Ўзбекистон Республикаси “Давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари фаолиятининг очиқлиги тўғрисида”ги Қонуни. 5 май 2014 йил.
6. Ўзбекистон Республикасининг "Судлар тўғрисида"ги (янги таҳрири) 2000 йил. 14 декабрдаги 162-11-сон қонунининг 73-моддаси. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2000 йил, 11-сон, 155-модда.

Интернет сайтлари

1. <http://www.mehnat.uz> (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги)
2. <http://www.suprcourt.uz> (Ўзбекистон Республикаси Олий суди)
3. <http://www.press-servise.uz>(Ўзбекистон Республикаси Президенти матбуот хизмати)
4. <http://www.gov.uz>(Ўзбекистон Республикаси ҳукумати портали)
5. <http://www.parliament.gov.uz>(Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси)
6. <http://www.mf.uz>(Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги)
7. <http://www.lex.uz>(Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги Ҳуқуқий ахборот билан таъминлаш маркази)
8. www.minjust.uz(Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги)
9. <http://www.az.spinform.ru>
10. <http://newsby.org/documents/kodeks>
11. <http://online.zakon.kz/document/doc>
12. <http://lex.justice.md/ru/326757>
13. <http://meget.kiev.ua/kodeks/kzot>
14. <http://base.garant.ru/12125268>
15. <http://mosadvokat.org/zakon-ob-otpuske-2013/>