



YURISPRUDENSIYA

HUQUQIY ILMIY-AMALIY JURNALI

2023-yil 4-son

VOLUME 3 / ISSUE 4 / 2023

DOI: 10.51788/tsul.jurisprudence.3.4.



Crossref
Content
Registration

ISSN: 2181-1938

DOI: 10.51788/tsul.jurisprudence

MUNDARIJA

12.00.01 – DAVLAT VA HUQUQ
NAZARIYASI VA TARIXI.
HUQUQIY TA'LIMOTLAR TARIXI

- 6 SODIKOV AKMAL SHAVKAT O'G'LI**
O'zbekistonda norma ijodkorligi rivojining
zamonaviy tendensiyalari

12.00.02 – KONSTITUTSIYAVIY
HUQUQ. MA'MURIY HUQUQ.
MOLIYA VA BOJXONA HUQUQI

- 17 JURAYEV SHERZOD YULDASHEVICH**
Ma'muriy sud ishi yurituvida kelishuv bitimi
institutini takomillashtirishning ayrim nazariy va
amaliy masalalari
- 24 G'OZIYEV KOZIMBEK JAVLONBEKOVICH**
Oliy ta'limni moliyalashtirish: qiyosiy tahlil
- 34 MADIYEV FAXRIDDIN XOSHIM O'G'LI**
Shaxsiy hayot daxlsizligi huquqini ta'minlashda
zamonaviy yondashuvlar tahlili

12.00.03 – FUQAROLIK HUQUQI.
TADBIRKORLIK HUQUQI.
OILA HUQUQI.
XALQARO XUSUSIY HUQUQ

- 44 MEHMONOV QAMBARIDDIN
MIRADHAMOVICH**
Sanoat mulki obyektlari mualliflarini
rag'batlantirish masalalari
- 55 ASLONOV NAVRO'ZBEK RUSTAMOVICH**
Inson huquq va erkinliklari tizimida axborot
olish huquqi

12.00.04 – FUQAROLIK
PROTSESSUAL HUQUQI.
XO‘JALIK PROTSESSUAL
HUQUQI.
HAKAMLIK JARAYONI VA
MEDIATSIYA

63 ESANOVA ZAMIRA NORMUROTOVNA

Fuqarolik ishlarining taalluqliligi: nazariy qoidalar va amaliy muammolar

72 XABIBULLAYEV DAVLATJON YULCHIBOYEVICH

Fuqarolik protsessida odil sudlovni amalga oshirishga ko‘maklashuvchi shaxs sifatida guvohning ishtiroki bilan bog‘liq ayrim masalalar

84 ХАЙРУЛИНА АСАЛЬ БАХОДИРОВНА

Сравнительный анализ медиации в некоторых зарубежных странах и Узбекистане: возможные вопросы и предложения

12.00.05 – MEHNAT HUQUQI.
IJTIMOIY TA‘MINOT HUQUQI

93 ХОЖАБЕКОВ МУФТУЛЛА ЖОЛМУРЗА УЛЫ

Законодательные основы выплат, причитающихся совместителям

102 JAVLIYEVA GULLOLA ABDURAHIM QIZI

Notipik mehnat shakllaridan foydalanishni tartibga solishda MDH davlatlari tajribasi

12.00.08 – JINOYAT HUQUQI.
HUQUQBUZARLIKLARNING
OLDINI OLISH.
KRIMINOLOGIYA.
JINOYAT-IJROIYA HUQUQI.

112 HAKIMOV KOMIL BAXTIYOROVICH

Zaruriy mudofaa chegarasidan chetga chiqib va kuchli ruhiy hayajonlanish holatida qasddan odam o‘ldirishning farqli jihatlari

122 KAMALOVA DILDORA GAYRATOVNA

Qilmishni jinoyatga suiqasd sifatida kvalifikatsiya qilish va o‘xshash tarkibli jinoyatlardan farqlash masalalari

12.00.09 – JINOYAT PROTSESSI.
KRIMINALISTIKA,
TEZKOR-QIDIRUV HUQUQ VA
SUD EKSPERTIZASI

133 TULAGANOVA GULCHEHRA ZAXITOVNA
O'zbekiston Respublikasining
jinoyat-protsessual qonunchiligi tarixi

13.00.02 – TA'LIM VA TARBIYA
NAZARIYASI VA METODIKASI
(SOHALAR BO'YICHA)

145 BOZOROVA NASIBA PO'LOTJONOVNA
Gyotening huquqiy qarashlari

151 AZIMOVA DILAFRUZ MIRZATULLAYEVNA
Korxonalarni investitsion rivojlantirishda
korporativ boshqaruvning roli: Shvetsiya
misolida

DOI: <https://dx.doi.org/10.51788/tsul.jurisprudence.3.4./BKVV2046>
UDC: 349.2:331.103(045)(575.1)

NOTIPIK MEHNAT SHAKLLARIDAN FOYDALANISHNI TARTIBGA SOLISHDA MDH DAVLATLARI TAJRIBASI

Javliyeva Gullola Abdurahim qizi,
Toshkent davlat yuridik universiteti
tayanch doktoranti
ORCID: 0009-0008-8686-9933
e-mail: 2000javliyevagullola@gmail.com

Annotatsiya. Bugungi kunda ijtimoiy munosabatlarning murakkablashuvi, ishlab chiqarishni tashkil etishning o'zgarishi, globallashtirish jarayoni, jamiyatning liberallashtirish natijasida mehnat bozori mavjud huquqiy tartib uchun noan'anaviy bo'lgan ish bilan ta'minlashning yangi, notipik shakllari paydo bo'lishi va faol tarqalishi bilan bog'liq tarkibiy o'zgarishlarni boshdan kechirmoqda. Mazkur maqolada notipik mehnatning bir turi hisoblangan masofaviy mehnatni tartibga solish masalalari yoritilgan. Masofaviy mehnatning qonunchilik bilan ta'minlanganlik darajasi Rossiya, Belarus, Qozog'iston, Qirg'iziston, Tojikiston, Moldaviya, Ozarbayjon, Armaniston davlatlari tajribalari asosida o'rganilgan. Ushbu davlatlar qonunchiligida masofaviy mehnat, masofaviy xodim tushunchalari, masofaviy mehnatning turlari, masofaviy xodimlar bilan mehnat shartnomasini tuzish tartibi bayon qilingan. Masofaviy xodimlarning ish va dam olish vaqtini hisoblashning o'ziga xos xususiyatlari, ularning mehnatini muhofaza qilish, oylik maosh to'lash va mehnat ta'tiliga chiqarishda kamsitilishning oldini olish masalalari o'rganilgan. Shuningdek, maqolada masofaviy xodimga ish beruvchi tomonidan ta'minlab berilishi lozim bo'lgan zaruriy vositalar, asbob-uskunalar, axborotlashtirish obyektlari, elektr ta'minoti va internet uchun to'lovlar hamda xodim mehnat vazifalarini bajarishda o'z uskunalaridan foydalanganda yoxud xarajat qilganda, kompensatsiya masalasi tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: notipik mehnat, masofaviy mehnat, pandemiya, mehnat shartnomasi, moslashuvchan ish vaqti, dam olish vaqti, mehnat muhofazasi.

ОПЫТ СТРАН СНГ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НЕТИПИЧНЫХ ФОРМ ТРУДА

Жавлиева Гуллола Абдурахим кизи,
базовый докторант Ташкентского
государственного юридического университета

Аннотация. Сегодня в результате усложнения общественных отношений, изменений в организации производства, процесса глобализации, либерализации общества рынок труда переживает структурные изменения, связанные с появлением и активным распространением новых, нетипичных форм занятости, нетрадиционных для существующего правопорядка. В данной статье рассматриваются вопросы регулирования дистанционной работы, которая считается нетипичным видом труда. Уровень правового обеспечения дистанционной работы изучен на опыте России, Белоруссии, Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана, Молдовы, Азербайджана и Армении. Изучены в законодательстве этих стран понятия дистанционной работы, дистанционного работника, виды дистанционной работы, порядок заключения трудового договора с дистанционными работниками. Изучены особенности учета рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, защиты их труда и направления в

отпуск, недопущения дискриминации при ежемесячной оплате труда. Кроме того, в статье анализируются необходимые средства, оборудование, информационные средства, платежи за электроэнергию и Интернет, которые должны быть предоставлены работодателем дистанционному работнику, а также вопрос компенсации при использовании или расходовании работником собственного оборудования при выполнении трудовых обязанностей.

Ключевые слова: нетипичная занятость, дистанционная работа, пандемия, трудовой договор, гибкий график работы, время отдыха, охрана труда.

THE EXPERIENCE OF THE CIS COUNTRIES IN REGULATING THE USE OF ATYPICAL FORMS OF WORK

Javlijeva Gullola Abdurahim qizi,
Doctoral Student of
Tashkent State University of Law

Abstract. Today, as a result of the complication of social relations, changes in the organization of production, the process of globalization, and the liberalization of society, the labor market is undergoing structural changes associated with the emergence and active spread of new, atypical forms of employment that are non-traditional for the existing legal order. This article discusses the regulation of remote work, which is considered a type of atypical work. The level of legal support for remote work has been studied based on the experiences of Russia, Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan, Tajikistan, Moldova, Azerbaijan, and Armenia. Remote work in the legislation of these countries, the concept of a remote worker, the types of remote work, and the procedure for concluding an employment contract with remote workers are studied. The features of accounting for the working time and rest time of remote workers, protecting their work and sending them on vacation, and preventing discrimination in monthly wages are studied. In addition, the article analyzes the necessary means, equipment, information tools, and payments for electricity and the Internet that must be provided by the employer to a remote worker, as well as the issue of compensation when the employee uses or spends his own equipment in the performance of work duties.

Keywords: a typical employment, remote work, pandemic, employment contract, flexible work schedule, rest time, labor protection.

Kirish

Bugungi kunda mehnat qonunchilining rivojlanishi yangi sifat darajasiga ko'tarilmoqda. XXI asr – axborot asri hisoblanganligi sababli zamonaviy sharoitlar yangi turdagi ishchilar – “tarmoq ishchisi”, “mobil ishchi” va boshqalarni shakllantirmoqda. Kompyuterlashtirish, avtomatlashtirish, axborotlashtirish, moslashuvchan ishlab chiqarish tizimlarini joriy etish asosida texnik va texnologik bazaning global yangilanishi mehnatni tashkil etish sohasida tegishli noan'anaviy (moslashuvchan) shartnomalar vositasida bandlikning notipik shakllari ko'rinishida sezilarli o'zgarishlarga olib keldi. Shu kabi

notipik bandlik shakllaridan biri masofaviy mehnat hisoblanadi.

Masofadan ishlash an'anaviy ofis ishi, mobil tarzda ishlash yoki virtual ishlash kabi birgalikda mavjud bo'luvchi ish rejimlaridan biri [1] yoki to'liqsiz ish, moslashuvchan grafik va boshqalar kabi ko'plab notipik bandlikning bir turi sifatida qabul qilinadi [2].

Masofaviy mehnatdan foydalanishda bugungi kunda Yevropa davlatlari tobora ilgirilab bormoqda. Ushbu bandlik shaklidan foydalanish har taraflama o'rganilib, amaliyotga keng tatbiq etilmoqda. Fikrimizning isboti o'laroq, statistika ma'lumotlariga e'tibor qaratadigan bo'lsak, 2022-yil holatiga ko'ra, Yevropa davlatlari kompaniyalarining

16 foizi 100 foiz masofadan ishlash tartibini joriy qilgan, 40 foizi gibrid usulda o'z faoliyatini olib boradi, kompaniyalarning 44 foizida esa masofadan ishlashga ruxsat berilmaydi. AQSh kompaniyalarining 74 foizi hozirda doimiy gibrid ish modelidan foydalanmoqda [3].

Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi tashkilotiga a'zo davlatlarning aksariyatida masofaviy mehnatning qonunchilik bilan tartibga solinishi Covid-19 pandemiyasi davriga to'g'ri keldi. Mazkur yillarda xorijiy davlatlar tajribasi o'rganilib, vaqtinchalik pandemiya davrida amal qiluvchi masofaviy mehnatni tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlar qabul qilindi va keyinchalik bu tartib davlatlarning Mehnat kodeksi va qonunlari bilan yanada mustahkamlandi.

Material va metodlar

Tadqiqot davomida masofaviy mehnat, masofaviy xodim tushunchalari xorijiy davlatlar qonunchiligi asosida o'rganildi. Masofaviy mehnat turlari, masofaviy xodimlar bilan mehnat shartnomasi tuzish tartibi, ish beruvchi tashabbusi bilan vaqtinchalik masofadan turib ishlashga o'tkazish masalalari tahlil qilindi.

Mazkur tahlil jarayonida mualliflik pozitsiyasi ishlab chiqilib, qonunchilikni rivojlantirish bo'yicha xulosa va takliflar ilgari surildi.

Ushbu tadqiqot ishida tahlil qilish, xolislik, qiyoslash, taqqoslash, tizimlilik, statistik va umumlashtirish metodlaridan foydalanildi.

Tadqiqot natijalari

Masofaviy ish mehnatni tashkil etish shakli bo'lib, unda ish xodim tomonidan axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalangan holda, ish joyidan yoki mulkdor, vakolatli organing hududidan tashqarida, xodimning xohishiga ko'ra istalgan joyda amalga oshiriladi.

Mazkur munosabatlarni tartibga solish maqsadida yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 26-bobiga "Masofadan ishlovchi xodimlarning mehnatini tartibga solish xususiyatlari" deb nomlan-

gan paragraf kiritildi. Ushbu paragrafda "masofaviy ish" va "masofadan turib ishlaydigan xodimlar" tushunchalari belgilab qo'yilgan, shuningdek, bunday xodim bilan mehnat shartnomasi tuzishning o'ziga xos xususiyatlari bayon etilgan.

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksiga muvofiq, masofaviy xodimlar – masofadan ish olib borish uchun mehnat shartnomasi tuzgan shaxslar hisoblanadi.

Mehnati kodeksi loyihasida "masofaviy mehnat" tushunchasiga ta'rif berib o'tilgan bo'lib, masofaviy mehnat – ish beruvchi joylashgan yerdan tashqarida, ish beruvchining bevosita yoki bilvosita nazoratida bo'lgan doimiy ish joyi, hududi yoki obyektidan tashqarida, ushbu mehnat funksiyasini bajarishda foydalanadigan axborot va telekommunikatsiya tarmoqlari, shu jumladan, internet orqali amalga oshirish bilan bog'liq va ish beruvchi bilan xodim o'rtasida o'zaro munosabatda bo'lgan, mehnat shartnomasi bilan belgilangan xodim bajaradigan mehnat funksiyasidir.

Ta'rifdan kelib chiqadigan bo'lsak, masofadan ishlashning quyidagi xususiyatlari mavjud:

birinchidan, xodim mehnat shartnomasida belgilangan mehnat funksiyasini ish beruvchining bevosita yoki bilvosita nazorati ostida joylashgan joyidan, uning filiali, vakolatxonasi, boshqa alohida tarkibiy bo'linmasi (shu jumladan, boshqa aholi punktida joylashgan ish joyi), hudud yoki obyektidan tashqarida bajarishi lozim;

ikkinchidan, mehnat funksiyasini bajarish va uni amalga oshirish bilan bog'liq masalalar bo'yicha ish beruvchi va xodim o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni amalga oshirish uchun umumiy foydalanishdagi axborot va telekommunikatsiya, shu jumladan, internet tarmog'idan foydalanilishi kerak.

Tadqiqot natijalari tahlili

Quyida MDH davlatlarining masofaviy mehnatni tartibga solishga doir qonunchiligini tahlil qilamiz.

Rossiya. Rus olimlari ish beruvchilar uchun ushbu bandlik shaklining afzalliklari sifatida xarajatlarni tejash, boshqa min-taqalar va shtatlardan ishchilarni jalb qilish imkoniyati mavjudligini ta'kidlaydilar [4]. Xodimlar uchun masofaviy shakl moslashuv-chan ish jadvali, ish joyiga borib-kelish vaq-tini qisqartirish, o'z vazifalarini mustaqil ra-vishda rejalashtirish va bajarish imkoniyati kabi afzalliklar beradi [5].

2001-yil 30-dekabrda qabul qilingan Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 49-bobi masofaviy ishlarni tartibga solishga bag'ishlangan. Ushbu bob quyidagilarni tarti-bga soladi:

- masofaviy mehnat tushunchasi;
- masofaviy xodimlar bilan mehnat shart-nomasi tuzish, mehnat shartlarini o'zgartirish xususiyatlari va hujjatlarni almashish tartibi;
- masofaviy xodimlar mehnatini tashkil etish va mehnatni muhofaza qilish xususi-yatlari;
- masofaviy xodimning ish vaqti va dam olish vaqti xususiyatlari;
- masofaviy xodim bilan mehnat shartno-masini bekor qilish xususiyatlari.

Masofaviy mehnat konsepsiyasi Ros-siya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 312.1-moddasidan o'rin olgan. Uning matnini tahlil qilish masofaviy ishning kamida ikkita farqlovchi xususiyatini ajratib ko'rsatishga imkon beradi. Birinchidan, bu xodim tomoni-dan ish beruvchining joylashgan joyi (uning filiali, vakolatxonasi, boshqa alohida tarkibiy bo'linmasi, statsionar ish joyi, hudud yoki obyekt)dan tashqarida amalga oshiriladi. Ushbu qoida Rossiya qonunchiligi masofaviy mehnat va kasanachilikni ajratganligi bilan bog'liq. Masofaviy ishchi uydan ishlashi shart emas, uning faoliyati sayohat, safar xakte-riga ham ega bo'lishi mumkin. Ikkinchidan, bandlikning bu shaklida axborot-kommu-nikatsiya texnologiyalaridan foydalangan holda masofaviy ish olib boriladi [6]. Rossiya qonunchiligi Amerika yoki Yevropa qonun-chiligidan farqli o'laroq, qisman masofaviy

ish bilan ta'minlash imkoniyatini nazarda tutmaydi. Biroq, aslida, ko'plab xodimlar (masalan, o'qituvchilar) qisman masofa-viy mehnatga jalb qilingan [7]. Bundan kelib chiqadiki, Rossiya qonunchiligini takomil-lashtirish yo'nalishlaridan biri to'liq va qis-man masofaviy bandlik konsepsiyasini joriy etish bo'lishi mumkin.

Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksi-ning 49.1-bobi normalari asosiy qismi elek-tron hujjat aylanishi tartiblariga bag'ishlan-gan. Mehnat shartnomasi taraflari nafaqat qog'oz hujjatlar, balki elektron hujjatlarni ham almashishlari mumkin. Ularga yuridik kuch berish uchun elektron raqamli imzo (ERI) talab qilinadi. "Amalda ko'pgina rus kompaniyalari ushbu talablarni e'tiborsiz qoldiradilar va ko'pchilik xodimlar ERIdan foydalanish uchun zarur dasturiy ta'minot va texnik imkoniyatlarga ega emaslar. Bundan tashqari, elektron mehnat shartnomasi tuzil-ganiga qaramay, qonun hujjatlarida shart-nomaning qog'oz shakli mavjudligi talabi belgilangan. Shu sababli raqamli iqtisodiyot sharoitida amaldagi mehnat qonunchiligining xodim tomonidan mehnat faoliyatini amal-ga oshirishda ham, ish beruvchining xodim bilan o'zaro munosabatlarida ham qog'ozsiz kadrlar bo'yicha hujjatlar almashinuvini joriy etishga oid normalarini sezilarli darajada modernizatsiya qilish zarur [6]".

Qozog'iston. MDHga a'zo boshqa mam-lakatlar qonunchiligida masofaviy mehnat qisman tartibga solingan [8]. Masofaviy mehnatni tartibga solishning alohida nor-malari Qozog'iston Respublikasi Mehnat ko-deksida [9] mavjud bo'lib, uning 138-mod-dasiga muvofiq, ish beruvchi masofaviy xodimni aloqa vositalari bilan ta'minlashi, shuningdek, ularni o'rnatish va texnik xizmat ko'rsatish bilan bog'liq xarajatlarni qoplashi shart. Agar xodim o'z aloqa vositalaridan foy-dalansa, ish beruvchi sarflangan xarajatlarni qoplashga majbur. Ushbu yondashuv Yevro-pa standartlariga mos keladi. Tomonlar keli-shuviga ko'ra, ish beruvchi tomonidan maso-

faviy ishchiga ishlarni bajarish bilan bog'liq boshqa xarajatlar (elektr energiyasi, suv va boshqa xarajatlar) qoplab berilishi mumkin.

Qozog'iston Mehnat kodeksida masofaviy xodimning ish vaqti va ish vaqtini nazorat qilish masalalari yetarli darajada yoritilgan. Unga ko'ra, xodimlar masofadan ishlashning to'liq yoki aralash rejimiga o'tishlari mumkin. Bunda masofaviy xodimlar uchun ish vaqtining qat'iy hisobi (tabel) ish vaqtining kunlik davomiyligi bo'yicha cheklovlariga rioya qilgan holda yuritiladi. Ular ustidan nazorat qilish xususiyatlari mehnat shartnomasi yoki ish beruvchining buyrug'ida belgilanadi.

Belgilangan tartibga ko'ra, masofaviy xodimning ish vaqti mobaynida ish beruvchi bilan muloqot qilishi uchun zamin yaratilishi lozim, ya'ni ish beruvchi ish vaqtida xodim bilan muloqot qilishi uchun uning xizmat raqami aloqada bo'lishi, onlayn kelgan xabarlariga o'z vaqtida javob qaytarishi talab etiladi.

Masofadan ishlaganda, ishning bajarilishi ish beruvchi tomonidan ma'lum vaqt bilan belgilanishi mumkin bo'lmaganda, ish vaqti mehnat shartnomasida belgilangan ish hajmining bajarilganlik darajasi bilan nazorat qilinadi va ish vaqtini hisobga olish to'g'risidagi hujjat (tabel)da ko'rsatiladi [9].

Shuningdek, Qozog'iston mehnat qonunchiligida favqulodda vaziyatlar, harbiy holat joriy qilinganda, xodimlarni ish beruvchining tashabbusi bilan masofadan ishlash rejimiga o'tkazish tartibi yoritilgan bo'lib, bunda holat ish beruvchi tomonidan qabul qilinadigan hujjat (buyruq) bilan tartibga solinadi. Ish beruvchining buyrug'ida quyidagilar aks etishi lozim:

1) masofaviy mehnatning to'liq yoki aralash rejimiga o'tish uchun asos;

2) masofaviy mehnatning to'liq yoki aralash rejimiga vaqtincha o'tkaziladigan xodimlar ro'yxati;

3) masofaviy mehnatning to'liq yoki aralash rejimini vaqtincha o'rnatishga sabab

bo'lgan holatni bartaraf etish sanasidan oshmaydigan muddatdagi ish davri;

4) ish beruvchi tomon xodimga mehnat majburiyatlarini bajarish uchun zarur bo'lgan asbob-uskunalar, axborotlashtirish obyektlarini Qozog'iston Respublikasining "Axborotlashtirish, aloqa xizmatlari va boshqa vositalar to'g'risida"gi Qonuniga muvofiq taqdim etish tartibi. Bunda ish beruvchi asbob-uskunalar, kerakli jihozlarni o'rnatish va ularga texnik xizmat ko'rsatish xarajatlarini o'z zimmasiga oladi.

Tojikiston. Tojikiston Respublikasida ham masofaviy mehnat tushunchasi qonunchilik bilan tartibga solingan bo'lib, Mehnat kodeksining [10] 23-bobi (255–257-moddalar) masofaviy mehnatga bag'ishlangan. Masofaviy mehnatga quyidagicha ta'rif berilgan: "Ish jarayonida axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalangan holda ish beruvchining joylashgan joyidan tashqarida mehnat jarayonini amalga oshirishning alohida shakli masofaviy ishdur".

Tojikiston Mehnat kodeksi bilan ish beruvchi tomonidan xodimga ta'minlab berilishi lozim bo'lgan asbob-uskunalar va ularga ketadigan xarajatlar masalasi tartibga solingan. Ish beruvchi xodimni aloqa vositalari bilan ta'minlaydi va ularni o'rnatish va saqlash xarajatlarini o'z zimmasiga oladi. Agar xodim o'z aloqa vositalaridan doimiy ravishda foydalansa, ish beruvchi kompensatsiya to'laydi. Ularni to'lash miqdori va tartibi xodim bilan kelishilgan holda belgilanadi.

E'tiborlisi shundaki, statsionar ish joyidan ishlayotgan xodim bilan masofadan turib ishlayotgan xodimga ish vaqti va dam olish vaqti bir xilda tatbiq etiladi. Rivojlangan davlatlar tajribasidan kelib chiqqan holda masofaviy xodimning xohishi va tanloviga ko'ra, ish vaqti va dam olish vaqti tartibga solinishiga oid huquqiy tanlov mavjud emas.

Tojikiston mehnat qonunchiligi masofaviy mehnatni tartibga solishda bir qator bo'shliqlarga ega bo'lib, masofaviy xodim bilan mehnat shartnomasi tuzish, o'zgartir-

ish va bekor qilish masalalari yoritilmagan. Shuningdek, xodimning masofadan turib ishlashga o'tishining doimiy yoki vaqtinchalik tartibi, qolaversa, masofaviy mehnatning to'liq yoki aralash rejimiga o'tishi bilan bog'liq tartib-qoidalar ochiq qolgan.

Belarus. Belarus Respublikasining Mehnat kodeksida masofaviy ishlash alohida toifa sifatida ajratiladi. Belaruslik huquqshunolar mazkur mehnat shaklini uy ishi shakllaridan biri deb baholaydi. Shu bilan birga, Belarus qonunchiligi bunday shartnomani 16 yoshgacha bo'lgan bolalari bo'lgan ayollar, nogironlar, nafaqaxo'rlar, mehnat qobiliyati cheklangan shaxslar, nogironlarga g'amxo'rlik qilayotgan shaxslar yoki uzoq vaqt kasal bo'lgan oila a'zolarini parvarish qilayotgan shaxslar va obyektiv sabablarga ko'ra ushbu hududda bevosita ishlab chiqarishda ishga joylasha olmaydigan shaxslar bilan imtiyozli ravishda tuzish huquqini belgilaydi [8].

2020-yil yanvar oyidan kuchga kirgan Belarus Respublikasi Mehnat kodeksining o'zgartirilgan tahriri masofaviy mehnat munosabatlarining qonuniyligini ta'minlaydigan shartlar, masofaviy ishchilar bilan mehnat shartnomasi tuzish va bekor qilishning o'ziga xos xususiyatlari, bunday ishchilarning huquqlarini himoya qilish kafolatlari (mehnat sharoitlarining xavfsizligini ta'minlash, mehnat intizomini nazorat qilish va boshqalar)ni ta'minlash va amalga oshirishni nazarda tutadi [11].

Belarus qonunchiligiga ko'ra, masofadan turib ishlashda ish beruvchi va masofaviy xodim o'rtasida yozma topshiriqlar, mehnat majburiyatlarini bajarish uchun boshqa ma'lumotlar; bajarilgan ish natijalarini o'z ichiga olgan elektron hujjatlar yoki elektron shakldagi xabarlar (shu jumladan, SMS xabarlar, fayllar va yozuvlar) almashish shartlari; xodimning bayonot va tushuntirishlari, ish beruvchining bildirishnomalari, buyruqlari va mehnat shartnomasini o'zgartirish va bekor qilish bilan bog'liq boshqa hujjatlari

mehnat shartnomasi bilan belgilanadi va tartibga solinadi [12].

Ushbu davlatda masofaviy mehnatni tartibga solishda ish vaqti, dam olish vaqti va mehnat muhofazasiga oid me'yorlar yanada kengroq ifodalanishi va yoritilishi zarur.

Ukraina (2018-yildan rasman MDH a'zosi emas). 2021-yil 4-fevralda Ukraina Oliy Radasi "Masofaviy ishlarni huquqiy tartibga solishni takomillashtirish bo'yicha ayrim qonun hujjatlariga o'zgartirishlar kiritish to'g'risida"gi Ukraina qonunini qabul qildi. Ushbu qonun Ukrainada masofaviy ishlashdan foydalanishning barcha huquqiy jihatlarini tartibga solish uchun mo'ljallangan [13]. Qonunga ko'ra, endilikda masofaviy ish uchun mehnat shartnomasi tuzishda ish beruvchi barcha kerakli brifinglarni masofaviy formatda o'tkazadi.

Ukraina Mehnat qonunlari kodeksi 60¹-va 60²-moddalar bilan to'ldirilib [14], ular kasanachilik va masofaviy mehnat masalalarini batafsil tartibga soladi. Mehnat kodeksining avvalgi tahririda masofaviy ish va kasanachilik bir xil tushuncha sifatida belgilangan edi.

Mehnat qonunlari kodeksining 60²-moddasida qayd etilishicha, masofaviy ish joriy etilgan taqdirda, xodim ish joyini mustaqil ravishda belgilaydi hamda u yerda xavfsiz va zararsiz mehnat sharoitlari ta'minlanishi uchun o'zi javobgar bo'ladi. Boshqa davlatlar mehnat qonunchiligidan farqli o'laroq, Ukrainada masofaviy xodim mehnat muhofazasi uchun o'zi mas'uldir.

Ukrainada xodimlar quyidagi sabablarga ko'ra masofadan turib ishlashga o'tishi mumkin:

- epidemiya, pandemiya tarqalishi xavfi tug'ilganda, qonun hujjatlarida belgilangan hollarda, xodimni o'zini o'zi izolyatsiya qilish zarurati tug'ilganda va (yoki) qurolli tajovuz, texnogen, tabiiy yoki o'zga xarakterdagi favqulodda vaziyat yuzaga kelganda, ish beruvchining buyrug'i (ko'rsatmasi) bilan masofaviy ish "yozma tilda mehnat shartnomasini

tuzish majburiyatisiz” joriy etilishi mumkin. Xodim bunday buyruq (ko'rsatma) bilan u qabul qilingan kundan boshlab ikki kun ichida, lekin masofaviy ish joriy etilishidan oldin tanishadi;

- homilador ayollar, uch yoshga to'lmagan bolasi bo'lgan yoki bolasi olti yoshga to'lgunga qadar tibbiy ma'lumotnoma bo'yicha bolani parvarish qilayotgan ishchilar, 15 yoshgacha bo'lgan ikki yoki undan ortiq bolasi yoki nogiron bolasi bo'lgan ishchilar, shuningdek, I guruh bolalikdan nogironligi bo'lgan shaxs vasiyligida bo'lgan shaxslar masofadan turib ishlashi mumkin;

- xodim korxona, muassasa, tashkilotda, ish joyida unga nisbatan kamsitish belgilarini o'z ichiga olgan harakatlar sodir etilgan bo'lsa, ikki oygacha bo'lgan muddatga vaqtincha masofadan ishlashga o'tishni talab qilishi mumkin. Korxona, muassasa, tashkilotning mulkdori yoki u vakolat bergan organ, agar xodimning mehnat funksiyasini hisobga olgan holda masofaviy ishlarni bajarishning iloji bo'lmasa, xodimga bunday o'tkazishni rad etishi mumkin.

Moldaviya. Moldaviya Respublikasi parlamenti 2020-yil 21-mayda 69-sonli qonun bilan Moldova Respublikasi Mehnat kodeksiga tegishli o'zgartirishlar kiritdi va ushbu o'zgarishlar 26-may sanasidan amal qila boshladi [15]. Mehnat kodeksining “Kasanachilik” bobi 73-moddasi 2-qism bilan to'ldirildi. Unga ko'ra, agar xodimda ish beruvchi tomonidan tashkil etilgan ish joyida ishlash imkoniyati bo'lmasa, favqulodda vaziyat, qamal va harbiy holat yoki sog'liqni saqlash sohasida favqulodda holat e'lon qilinishi bilan bog'liq vaziyatlarda “salomatlik va xavfsizlikni ta'minlash maqsadida” ish beruvchi ishning o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda asoslantirilgan buyruq (ko'rsatma, qaror) bilan xodimlarni vaqtincha ishni uydan yoki masofadan bajarishga o'tkazishi mumkin.

Shu bilan birga, individual mehnat shartnomasiga tegishli o'zgartirishlar kiritmaslik-

ka yo'l qo'yiladi. Buyruq xodimga o'z vaqtida, shu jumladan, elektron vositalar orqali yetkaziladi.

Moldaviya mehnat qonunchiligiga ko'ra, masofaviy ishchilar individual mehnat shartnomasi yoki masofaviy ish to'g'risidagi qoidalarini o'z ichiga olgan mavjud hujjatga qo'shimcha bitim tuzadilar. Masofaviy ishchi qonun, jamoa shartnomasi, mehnat shartnomasi yoki boshqa me'yoriy hujjatlarda nazarda tutilgan barcha huquq va kafolatlardan foydalanadi. Masofaviy ishda biron-bir yangilik yoki o'ziga xos xususiyatlar mavjud bo'lsa, ular ikkala tomon tuzgan hujjatda ham aks etadi [16].

Masofaviy ish bo'yicha individual mehnat shartnomasini imzolash yoki unga o'zgartirish kiritish Mehnat kodeksida nazarda tutilgan shartlar, shu jumladan, elektron imzodan foydalangan holda elektron hujjatlar almashinuvi asosida amalga oshiriladi. Masofaviy ish uchun individual mehnat shartnomasida umum e'tirof etilgan shartlardan tashqari quyidagilar ham ko'rsatilishi kerak:

- masofaviy ishlarni bajarish shartlari;
- ish beruvchi xodimning faoliyatini tekshirish huquqiga ega bo'lgan ish tartibi va monitoring usuli;
- ishlangan soatlarni hisobga olish tartibi;
- masofaviy ish bilan bog'liq xarajatlarni qoplash shartlari va tomonlar kelishilgan boshqa qoidalar.

Masofaviy ishchining sog'lig'i va xavfsizligini tashkil etishga kelsak, ish beruvchi xodimning mehnat muhofazasini Moldaviya Mehnat kodeksi, “Mehnati xavfsizligi to'g'risida”gi 186/2008-sonli qonun, sog'liqni saqlash va mehnatni muhofaza qilish sohasidagi boshqa normativ hujjatlarga muvofiq amalga oshiradi [15].

MDHga a'zo boshqa ayrim davlatlarda esa masofadan ishlashni huquqiy tartibga solishga qaratilgan ishlar koronavirus pandemiyasidan keyin ancha jonlanganligini e'tirof etish lozim. Xususan, *Armaniston Respublikasi Mehnat va ijtimoiy masalalar bo'yicha vazirli-*

gi 2020-yilning mart oyida favqulodda holatda ish beruvchi va xodimlarning o'zaro munosabatlarini tartibga solish uchun masofaviy ish usulini kiritishni ko'zda tutuvchi Mehnat kodeksiga qo'shimchalar kiritish haqidagi qonun loyihasini ishlab chiqdi. *Ozarbayjon*da ham masofaviy ish va masofaviy xodim haqidagi asosiy qoidalarni Mehnat kodeksiga kiritish koronavirus pandemiyasi davrida dolzarb ahamiyat kasb etganligi haqida ijtimoiy tarmoqlarda ko'plab maqolalar e'lon qilina boshlandi [17].

Qirg'iziston Respublikasida 2020-yil 4-mayda Mehnat va ijtimoiy rivojlanish vazirligi parlamentga masofaviy xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishni nazarda tutuvchi "Qirg'iziston Respublikasi Mehnat kodeksiga o'zgartirishlar kiritish to'g'risida"gi qonun loyihasini kiritdi [18]. Shuningdek, "Qirg'iziston Respublikasining Mehnat kodeksiga o'zgartirishlar kiritish to'g'risida"gi qonun loyihasi Qirg'iziston Respublikasi Hukumati qarori bilan jamoatchilik muhokamasiga qo'yildi [19]. 2022-yilning 23-dekabriga kelib, Mehnat kodeksi yangi o'zgartirish va qo'shimchalar bilan boyitildi. Unga ko'ra, Mehnat kodeksiga "Masofaviy ishlarni bajaradigan ishchilarning mehnatini tartibga solish xususiyatlari" deb nomlangan 32-1-bob kiritildi.

Ushbu bob masofaviy mehnat tushunchasiga ta'rif bilan boshlangan bo'lib, masofaviy ish – mehnat funksiyasini bajarish uchun axborot va telekommunikatsiya texnologiyalari qo'llanishi hamda uni amalga oshirish bilan bog'liq masalalar bo'yicha ish beruvchi va xodim o'rtasidagi o'zaro munosabatda bo'lishi sharti bilan, ish beruvchining joylashgan joyidan tashqarida mehnat shartnomasida belgilangan mehnat funksiyasini bajarish hisoblanadi.

Qirg'iziston Mehnat kodeksida belgilangan tartibga ko'ra, masofaviy xodim bilan mehnat shartnomasi tuziladigan joy ish beruvchi joylashgan joy hisoblanadi. Xodim bilan mehnat shartnomasi uning bevosi-

ta ishtirokida yozma yoki elektron mehnat shartnomasi shaklida tuzilishi mumkin. Xodimning ish beruvchi bilan bog'lanish usuli va muddati, shuningdek, ish beruvchi tomonidan xodimga ta'minlab berilishi lozim bo'lgan zaruriy vositalar va ularning berilishi muddati mehnat shartnomasi bilan tartibga solinadi.

Masofaviy xodimning mehnat muhofazasi ham umumiy ma'noda yoritib o'tilgan bo'lib, masofaviy ishlarni bajaruvchi xodim uchun xavfsiz sharoit va mehnatni muhofaza qilishni ta'minlash maqsadida ish beruvchi o'zi tomonidan taqdim qilingan yoki tavsiya etilgan asbob-uskuna va vositalar bilan ishlashda mehnatni muhofaza qilish talablari bilan xodimning tanishishini ta'minlaydi.

Ish beruvchining tashabbusi bilan xodimni vaqtinchalik masofadan turib ishlashga o'tkazish tartibi ham ushbu kodeks bilan tartibga solingan bo'lib, masofaviy ish rejimini o'rnatish uchun quyidagi holatlarda xodimning roziligi yoki arizasi talab qilinmaydi:

- favqulodda holat joriy etish;
- harbiy holat;
- fors-major holatlarining yuzaga kelishi.

Shunga e'tibor qaratish kerakki, Qirg'iziston Mehnat kodeksida masofaviy mehnatning tartibga solinishi biroz umumiylikka asoslangan bo'lib, aniq tartib, aytaylik, xodimga ish beruvchi tomonidan aynan qanday vositalar bazaviy ta'minot qilib berilishi yoxud masofaviy mehnatning turlari, ish vaqti, dam olish vaqtini hisoblashda o'ziga xosliklar va boshqa jihatlar yoritilishi lozim bo'lgan jabhalar ochiq qolgan.

Xulosalar

Yuqoridagilardan kelib chiqib, shuni xulosa qilish mumkinki, tahlil natijalari MDH mamlakatlari qonunchiligi xorijiy davlatlar (AQSh, YI) qonunchiligidan sezilarli darajada orqada qolayotganini ko'rsatadi. Masofaviy mehnatni qonunchilik bilan tartibga solishda holatga umumiy yondashilib, aksar masalalar ochiq qolgan yoxud masofadan ish-

lashning o'ziga xos xususiyatlari e'tibordan uzoqlashgan. Ba'zi xorijiy mamlakatlarda masofaviy ish joylarini tashkil etishda yanada muvaffaqiyatli tajriba to'planganligini hisobga olgan holda MDH davlatlarida masofaviy mehnatga oid qonunchilik diqqat bilan ko'rib chiqilishi lozim. Bunda AQSh (Guide to Telework and Remote Work in the Federal Government [20]), Buyuk Britaniya (Telework Guidance [21]), Yevropa Ittifoqi davlatlaridan Irlandiya (Telework Guidelines for good

practice [22]) va boshqa davlatlarda masofaviy mehnatni tashkil etish masalalari bo'yicha ishlab chiqilgan yo'riqnoma (Guide book) larni o'rganib chiqish tavsiya etiladi. Shu bilan birga, xorijiy me'yorlardan ko'r-ko'rona nusxa ko'chirishga ham yo'l qo'yib bo'lmaydi. Masofaviy bandlik xorijiy tajriba hamda milliy mentalitetning o'ziga xos xususiyatlari, o'rnatilgan huquqiy an'analar va institutlarni hisobga olgan holda tartibga solinsa, yanada samaraliroq bo'ladi.

REFERENCES

1. Golden T.D., Fromen A. Does it matter where your manager works? Comparing managerial work mode (traditional, telework, virtual) across subordinate work experiences and outcomes. *Human Relations*, 2011, no. 11, pp. 1451–1475.
2. Stavrou E.T. Flexible work bundles and organizational competitiveness: A cross-national study of the European work context. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 2005, no. 8, pp. 923–947.
3. Remote Work Statistics in 2023 and how they Influence the Workplace. Available at: <https://squaretalk.com/remote-work-statistics/> (accessed 20.07.2023).
4. Vasileva Yu.V., Shuraleva S.V., Braun Ye.A. Pravovoye regulirovaniye distantsionnoy raboty: problemy teorii i praktiki [Legal regulation of remote work: problems of theory and practice]. 2016.
5. Nadirova A.K. K voprosu ob aktualnykh problemakh pravovogo statusa sub'yektov trudovogo prava [To the question of topical problems of the legal status of subjects of labor law]. *Rossiyskiy yejegovodnik trudovogo prava – Russian Yearbook of Labor Law*, 2013, no. 8, pp. 553–563.
6. Kozhevnikov O.A., Chudinovskikh M.V. Regulirovaniye truda distantsionnykh rabotnikov v Rossii i za rubezhom [Regulation of the work of remote workers in Russia and abroad]. *Bulletin of St. Petersburg University*, 2020, no. 3, pp. 563–583. DOI: 10.21638/spbu14.2020.303/
7. Lyutov N.L. Distantsionnyy trud: opyt Yevropeyskogo Soyuza i problemy pravovogo regulirovaniya v Rossii [Remote work: the experience of the Yeuropian Union and the problems of legal regulation in Russia]. *Lex Russica*, 2018, no. 10 (143), pp. 30–39.
8. Chudinovskikh M.V. Regulirovaniye distantsionnogo truda v stranakh Yevraziyskogo ekonomicheskogo soyuza [Regulation of remote work in the countries of the Yeurasian Yeconomic Union]. *Eurasian Advocacy*, 2018, no. 4 (35), pp. 109–111.
9. Trudovoy kodeks Respubliki Kazakhstan ot 23.11.2015 № 414-Vb [Labor Code of the Republic of Kazakhstan dated November 23, 2015 No. 414-Vb]. Available at: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832/ (accessed 15.05.2022).
10. Trudovoy kodeks Respubliki Tadjikistan [Labor Code of the Republic of Tajikistan]. Available at: https://andoz.tj/docs/drugiye-kodeksi/Code_%Ye2%84%968_Labor_code_RT_ru.pdf/ (accessed 15.05.2022).
11. Yazikov N.V. Osobennosti rejzhima i ucheta rabochego vremeni v otnoshenii distantsionnykh rabotnikov [Features of the regime and accounting of working time in relation to remote workers]. Belarusian State Economic University, 2020.

12. Trudovoy kodeks Respubliki Belarus [Labor Code of the Republic of Belarus]. Available at: https://kodeksy-by.com/trudovoj_kodeks_rb.htm/ (accessed 15.05.2022).
13. Novosti trudovogo zakonodatel'stva: udalennaya rabota [Labor law news: remote work]. Available at: <https://www.legalalliance.com.ua/rus/novosti/novosti-trudovogo-zakonodatelstva-udalennaya-rabota/> (accessed 16.05.2022).
14. Kodeks zakonov o trude Ukrainy [Labor Code of Ukraine]. Available at: <https://i.factor.ua/law-39/section-185/article-29322/> (accessed 16.05.2022).
15. Rabota s soblyudeniym distantsii [Working with distance]. Available at: <https://noi.md/ru/analitika/rabota-s-soblyudeniym-distancii/> (accessed 16.05.2023).
16. Trudovoy kodeks Respubliki Moldova [Labor Code of the Republic of Moldova]. Available at: http://continentonline.com/Document/?doc_id=30398053#pos=2228;-42/ (accessed 16.05.2022).
17. Jo'rayev I.A. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining yangi tahririda masofaviy mehnat masalalari [Remote work issues in the new edition of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan].
18. Minsotstruda vynosit na obshchestvennoye obsuzhdeniye zakonoproekt, reguliruyushhiy deyatel'nost' distantsionnykh rabotnikov [The Ministry of Labor blames for public discussion a bill regulating the activities of remote workers]. Available at: http://www.abc.kg/ru/news/legislation/5044_pravovoi_obzor_zh_410_2020/ (accessed 17.05.2022).
19. Distantsionnaya rabota v Kirgizstane (vkluchaya distantsionnyuyu rabotu inostrannykh rabotnikov) [Remote work in Kirgizstan (including remote work of foreign workers)]. Available at: <https://gratanet.com/ru/publications/distantsionnaya-rabota-v-kyrgyzstane/> (accessed 17.05.2022).
20. Guide to Telework and Remote Work in the Federal Government. Available at: <https://www.opm.gov/telework/documents-for-telework/2021-guide-to-telework-and-remote-work.pdf/> (accessed 20.07.2023).
21. Telework Guidance. 2003. Available at: <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.berr.gov.uk/files/file27456.pdf/> (accessed 20.07.2023).
22. Teleworking Guide-lines for Good Practice, 2004. Available at: <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/329.pdf/> (accessed 20.07.2023).

YURISPRUDENSIYA

HUQUQIY ILMIY-AMALIY JURNALI

2023-YIL 4-SON

VOLUME 3 / ISSUE 4 / 2023

DOI: 10.51788/tsul.jurisprudence.3.4.

BOSH MUHARRIR:

Xodjayev Baxshillo Kamolovich

Ilmiy ishlar va innovatsiyalar bo'yicha prorektor, y. f. d., dotsent

BOSH MUHARRIR O'RINBOSARI:

Ikrom Ergashev

Ilmiy boshqarma boshlig'i, yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori, dotsent

Mas'ul muharrir: N. Ramazonov

Muharrirlar: Sh. Jahonov, Y. Mahmudov, Y. Yarmolik,
F. Muhammadiyeva, E. Mustafojev

Musahhih: M. Patillayeva

Texnik muharrirlar: U. Sapayev, D. Rajapov

Tahririyat manzili:

100047. Toshkent shahar, Sayilgoh ko'chasi, 35.

Tel.: (0371) 233-66-36, 233-41-09.

Faks: (0371) 233-37-48.

Veb-sayt: www.tsul.uz

E-mail: lawjournal@tsul.uz

Obuna indeksi: 1387.

Jurnal 28.08.2023-yilda tipografiyaga topshirildi.

Qog'oz bichimi: A4. Shartli 18,83 b.t. Adadi: 100.

Buyurtma raqami: 49.

TDYU tipografiyasida chop etildi.