

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI JAMOAT XAVFSIZLIGI UNIVERSITETI
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI DSc.32/30.12.2020.Yu/74.01
RAQAMLI ILMIY KENGASH ASOSIDAGI BIR MARTALIK ILMIY
KENGASH**

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI JAMOAT XAVFSIZLIGI UNIVERSITETI

MADRAHIMOVA GULJAHON RUZIMBOY QIZI

**MEHNAT TA‘TILLARINI HUQUQIY TARTIBGA SOLISH
MASALALARI**

12.00.05 – Mehnat huquqi. Ijtimoiy ta‘minot huquqi

**yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
AVTOREFERATI**

Toshkent – 2023

Doktorlik dissertatsiyasi avtoreferati mundarijasi

Оглавление автореферата докторской диссертации

Content of the doctoral dissertation abstract

Madrahimova Guljahon Ruzimboy qizi

Mehnat ta'tillarini huquqiy tartibga solish masalalari.....3

Мадрахимова Гулжахон Рузимбой кизи

Вопросы правового регулирования трудовых отпусков.....21

Madрахimova Guljahon Ruzimboy qizi

Issues of legal regulation of annual leaves.....41

E'lon qilingan ishlar ro'yxati

Список опубликованных работ

List of published works.....46

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI JAMOAT XAVFSIZLIGI UNIVERSITETI
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI DSc.32/30.12.2020.Yu/74.01
RAQAMLI ILMIY KENGASH ASOSIDAGI BIR MARTALIK ILMIY
KENGASH**

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI JAMOAT XAVFSIZLIGI UNIVERSITETI

MADRAHIMOVA GULJAHON RUZIMBOY QIZI

**MEHNAT TA‘TILLARINI HUQUQIY TARTIBGA SOLISH
MASALALARI**

12.00.05 – Mehnat huquqi. Ijtimoiy ta‘minot huquqi

**yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
AVTOREFERATI**

Toshkent – 2023

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi mavzusi O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasida B2021.2PhD/Yu544 raqam bilan ro‘yxatga olingan.

Doktorlik dissertatsiyasi O‘zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universitetida bajarilgan.

Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o‘zbek, rus, ingliz (rezume)) Ilmiy kengashning veb-sahifasida (www.jxu.uz) va «ZiyoNET» Axborot ta’lim portalida (www.ziynet.uz) joylashtirilgan.

Ilmiy rahbar:

Usmanova Muborak Akmaljanovna
yuridik fanlar doktori, professor

Rasmiy opponentlar:

Ismoilov Shuhrat Abdusaminovich
yuridik fanlar doktori

Muradova Gulnora Mirzaxmatovna
yuridik fanlari nomzodi

Yetakchi tashkilot:

**O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi
huzuridagi Yuristlar malakasini oshirish
markazi**

Dissertatsiya himoyasi O‘zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti huzuridagi ilmiy darajalar beruvchi DSc.32/30.12.2020.Yu.74.01 raqamli Ilmiy kengash asosidagi bir martalik Ilmiy kengashning 2023-yil «__» fevral soat ____ dagi majlisida bo‘lib o‘tadi (Manzil: 100211, Toshkent viloyati, Zangiota tumani, Chorsu qo‘rg‘oni. Tel.: +99871-230-32-71; faks: +99871-230-32-82; e-mail: mjxu@umail.uz).

Dissertatsiya bilan O‘zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti Axborot-resurs markazida tanishish mumkin (____-raqam bilan ro‘yxatga olingan). (Manzil: 100211, Toshkent viloyati, Zangiota tumani, Chorsu qo‘rg‘oni. Tel.: +99871-230-32-71; faks: +99871-230-32-50).

Dissertatsiya avtoreferati 2023-yil «__» ____ kuni tarqatildi.
(2023-yil «__» ____ dagi ____ -raqamli reyestr bayonnomasi).

M.X.Rustambayev

Ilmiy darajalar beruvchi bir martalik ilmiy kengash raisi, yuridik fanlar doktori, professor

Sh.M.Gaziyev

Ilmiy darajalar beruvchi bir martalik ilmiy kengash kotibi, yuridik fanlar doktori, dotsent

M.B.Usmonov

Ilmiy darajalar beruvchi bir martalik ilmiy kengash qoshidagi Ilmiy seminar raisi, yuridik fanlar doktori, professor

Kirish (falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)

Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati. Dunyoda dam olish huquqi insonning tabiiy va ajralmas huquqi sifatida ko'plab xalqaro standartlarda o'z aksini topgan. Xalqaro Mehnat Tashkilotining 1970-yilda qabul qilingan «Yillik haq to'lanadigan mehnat ta'tillari to'g'risida»gi 132-sonli Konvensiyasiga muvofiq xodimlar har yili uch haftalik yillik haq to'lanadigan mehnat ta'tili olish huquqiga ega ekanligi belgilab qo'yilgan. Shunga qaramasdan, xalqaro standartlarda belgilanganidan kam bo'lgan mehnat ta'tilining muddatlari Osiyo va Shimoliy Amerikaning bir qator davlatlarida o'rnatilgan. Xususan, Gonkong, Singapur, Pokiston, Vetnamda mehnat ta'tilining eng kam muddati 14 kunni, Hindiston va Indoneziyada esa 12 kunni tashkil etadi¹.

Jahonda so'nggi vaqtlarda yillik mehnat ta'tillariga oid klassik qoidalarni isloh qilishga qaratilgan harakatlar amalga oshirilmoqda. Xususan, yillik mehnat ta'tiliga bo'lgan huquqdan voz kechishga ta'qiq o'rnatish (Turkiya), minimal mehnat ta'tili muddatini uzaytirish va haq to'lanadigan mehnat ta'tilini pullik kompensatsiya bilan almashtirishga yo'l qo'yimaslik (Yevropa Ittifoqi davlatlari), yillik mehnat ta'tilining muddatini xodimning yoshi va mehnat stajiga bog'liq holda oshirib borish (Kanada), mehnat ta'tilining bir qismini jamg'arib borish (Finlyandiya), mehnat ta'tili ko'chirilganda qo'shimcha mehnat ta'tili berish, mehnat ta'tiliga chiqiladigan alohida davrni belgilab qo'yish, korxonada faoliyatini to'xtatib turish orqali barcha xodimlarning bir vaqtda mehnat ta'tili olish huquqidan foydalanishini ta'minlash (Fransiya), mehnat ta'tili davrida xodimning yollanish asosida mehnat faoliyati bilan shug'ullanishiga yo'l qo'yilmasligi, mehnat ta'tili vaqtida istisno holatlarda ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilish mumkinligiga oid qoidalar (Germaniya) shular jumlasiga kiradi. Demak, ushbu mamlakatlarda yillik mehnat ta'tilidan foydalanish borasida joriy etilgan yangi qoidalarni o'rganishga obyektiv ehtiyoj mavjud bo'lib, u O'zbekistonda yillik mehnat ta'tilini huquqiy tartibga solinishi rivojlanishiga, xodimlarning manfaatlarini to'laroq ta'minlanishiga xizmat qiladi.

Respublikamizda yillik mehnat ta'tilidan foydalanish sohasida bir qator nazariy va amaliy masalalar mavjud bo'lib, ulardan mehnat ta'tili, mehnat ta'tilini olish huquqi, mehnat ta'tilidan foydalanish huquqi, ish yili, mehnat ta'tilini uzaytirish, mehnat ta'tilini ko'chirish kabi tushunchalarga huquqiy ta'riflarni ishlab chiqish, yillik mehnat ta'tillarini taqdim etishda mehnat qonunchiligini to'g'ri tatbiq etish dolzarb bo'lib qolmoqda. O'zbekiston Respublikasi Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligining Davlat mehnat inspeksiyasi tomonidan 2021-yilda o'tkazilgan tekshirishlar va o'rganishlar natijasida 52530 ta mehnat va mehnatni muhofaza qilish qonun talablari buzilganligi aniqlangan. Shundan mehnat ta'tillari bo'yicha qonun talablari buzilganligi 4,89 foizni yoki 2568 tani tashkil qilgan².

Shuningdek, 2020-2022 yillar davomida mehnat ta'tillarini tartibga solish sohasida nizolar bo'yicha 154 ta sud jarayoni (2020-yilda 67 ta, 2021-yilda 34 ta va 2022-yilda 53 ta) o'tkazilgan. Shundan, 23 ta jarayonda da'vo

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms.pdf

² <https://mehnat.uz/uz/news/davlat-mehnat-inspektsiyasi-tomonidan-2021-yil-davomida-amalga-oshirilgan-ishlar-tugrisida-h-i-s-o-b-o-t>

qisman qanoatlantirilgan, 86 ta jarayonda da'vo to'liq qanoatlantirilgan, 8 tasida da'vo qanoatlantirilmagan, 18 ta da'vo arizasi ko'rmasdan qoldirilgan va 3 ta da'vo arizasi qaytarilgan¹. Ta'kidlash lozimki, bu ma'lumotlar vakolatli davlat organlari tomonidan aniqlangan ko'rsatkichlardir, amalda esa yillik mehnat ta'tillaridan foydalanishda huquq buzilishi bilan bog'liq raqamlar ko'proqni tashkil qiladi.

Bu esa xodimlarning asosiy mehnat huquqlaridan biri hisoblangan mehnat ta'tilini olish va undan foydalanish huquqining vujudga kelishning huquqiy asoslarini takomillashtirish, ushbu huquqni amalga oshirish kafolatlari, mehnat ta'tillarining turlari, mehnat shart-sharoitlari bilan bog'liq holda qo'shimcha mehnat ta'tillarini belgilash mexanizmlarini yanada rivojlantirish bo'yicha ilmiy tadqiqotlar olib borishni taqozo etadi.

Ushbu dissertatsiya tadqiqoti O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, «Aholi bandligi to'g'risida»gi, «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-son «2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida»gi Farmoni, 2018-yil 20-avgustdagi PQ-3913-son «Mehnat organlari tuzilmasini takomillashtirish va fuqarolarning mehnat huquqlarini himoya qilish va mehnatini muhofaza qilish tizimini kuchaytirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarori, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2014-yil 22- sentyabrdagi 263-son «Xodimlar mehnatini muhofaza qilish chora-tadbirlarini yanada takomillashtirish to'g'risida»gi qarori, 2019-yil 6-sentyabrdagi 743-son «Mehnat bozorida mehnat munosabatlarini tartibga solishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi qarori va sohaga oid boshqa qonun hujjatlarida belgilangan vazifalar ijrosini amalga oshirishga muayyan darajada xizmat qiladi.

Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining asosiy ustuvor yo'nalishlariga mosligi. Dissertatsiya tadqiqoti respublika fan va texnologiyalar rivojlanishining I. «Axborotlashgan jamiyat va demokratik davlatni ijtimoiy, huquqiy, iqtisodiy, madaniy, ma'naviy-ma'rifiy rivojlantirishda innovatsion g'oyalar tizimini shakllantirish va ularni amalga oshirish yo'llari» ustuvor yo'nalishi bo'yicha bajarilgan.

Muammoning o'rganilganlik darajasi. Dissertatsiya mavzusiga doir masalalar bo'yicha huquqshunos olimlar tomonidan ilmiy maqolalar e'lon qilingan yoki o'quv adabiyotlari doirasida yoritilgan bo'lib, huquqshunos olimlar A.Inoyatov, M.B.Usmonov, M.A.Usmanova, Y.Tursunov, M.Y.Gasanov, Y.A.Sokolov, G.K.Sarimsakova, Sh.Ismoilov, B.Isroilov, B.Raximberganova, M.Maxamatov hamda amaliyotchi mutaxassislar X.Yodgorov, G.Ziganshina, Sh.Axatova, A.Navotniy, L.Xikmatova, X.Premqulovlarning ilmiy ishlarida muayyan darajada o'rganilgan.

Shu o'rinda tadqiqot mavzusi bilan bog'liq ilmiy izlanishlar Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligiga a'zo mamlakatlar olimlari tomonidan bevosita o'rganilganligini qayd etish lozim. Xususan, ularga A.V.Bondarenko, A.E.Zmushko, D.I.Logachev, N.A.Postnikov, J.A.Xamzina, O.S.Xoxryakova, N.A.Surkan, N.N.Tishkunova, M.A.Kurennoy, A.I.Petrov, Y.Xachaturyan, O.D.Mamedov kabi olimlarning ishlarini keltirib o'tish mumkin.

¹ <https://public.sud.uz/report/CIVIL>

Xorijiy mamlakatlarda haq to‘lanadigan yillik mehnat ta‘tilini huquqiy tartibga solish masalalari M.Wooden, D.Warren, P.Gregg, J.Wadsworth, M.Sargent, D.Lewis, R.Ray, J.Schmitt, C.Stothers, Porter, O.E.Erdogdu, M.N.Berrigan, K.Ogura, A.Bogg, C.J.Ramirez, M.A.Panasci, D.McCann kabi olimlar tomonidan o‘rganilgan¹.

Tadqiqot mavzusi maxsus monografik tadqiqot predmeti bo‘lmagan.

Dissertatsiya mavzusining dissertatsiya bajarilgan oliy ta‘lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog‘liqligi. Dissertatsiya O‘zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universitetining 2022-2026 yillarga mo‘ljallangan ilmiy tadqiqot ishlari rejasining «O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligini takomillashtirish» mavzusi doirasida bajarilgan.

Tadqiqotning maqsadi mehnat ta‘tilini huquqiy tartibga solishni takomillashtirishga qaratilgan ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalarni ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqotning vazifalari:

mehnat ta‘tili tushunchasini aniqlash va uni tasniflashning mezonlarini ishlab chiqish;

mehnat ta‘tilini dam olish vaqtining boshqa turlaridan farqlovchi belgilarini aniqlash;

mehnat ta‘tilining qonunchilikda belgilangan minimal muddatini hamda uni uzaytirish asoslari va usullarini tahlil qilish;

mehnat ta‘tilining turlarini, ularning muddatlarini, berish shartlari va tartibini ko‘rib chiqish;

asosiy uzaytirilgan mehnat ta‘tillarini huquqiy tartibga solish va differentsiatsiya qilish asoslarini ko‘rib chiqish;

qo‘shimcha mehnat ta‘tili tushunchasi, uning tasniflanishi mezonlari va ahamiyatini ko‘rsatib berish;

mehnat ta‘tiliga oid qonunchilikni takomillashtirish yuzasidan takliflar ishlab chiqish;

mehnat ta‘tillari haqidagi xalqaro huquqiy normalar mazmunini, shuningdek XMTning konvensiyalari va tavsiyalarining qoidalarini milliy qonunchilikda aks ettirish imkoniyatlarini o‘rganishdan iborat.

Tadqiqotning obyektini xodimlarning haq to‘lanadigan yillik mehnat ta‘tili sohasida vujudga keladigan huquqiy munosabatlar tizimi tashkil qiladi.

Tadqiqotning predmeti xodimlarning haq to‘lanadigan yillik mehnat ta‘tiliga bo‘lgan huquqini tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlar, Xalqaro Mehnat Tashkiloti norma ijodkorligi, xorijiy mamlakatlar qonunchiligi va amaliyoti hamda yuridik fanda mavjud bo‘lgan konsepsiyalar va ilmiy-nazariy qarashlardan iborat.

Tadqiqotning usullari. Tadqiqot olib borish jarayonida ilmiy bilishning tarixiylik, analiz va sintez qilish, umumlashtirish, qiyosiy-huquqiy, tizimli tahlil, sotsiologik, empirik tadqiqot, statistik ma‘lumotlar tahlili va ijtimoiy so‘rov o‘tkazish usullaridan foydalanilgan.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:

xodimlarga asosiy mehnat ta‘tilning eng kam muddatini kalendar kunlar bilan belgilash va uning muddatini barcha xodimlar uchun yigirma bir kalendar va eng

¹Mazkur olimlar ilmiy ishlarining to‘liq ro‘yxati foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxatida berilgan.

ko'p muddatini ellik olti kalendar kundan iborat etib belgilash hamda ushbu muddatlarni jamoa va individual shartnomaviy tarzda uzaytirish mumkinligi asoslantirilgan;

asosiy uzaytirilgan ta'tillarni qonunchilikda belgilanganiga nisbatan ko'paytirib belgilash lokal hujjatlar orqali, jamoa shartnomaviy va individual shartnomaviy tarzda amalga oshirilishi mumkinligi asoslantirilgan;

yillik qo'shimcha mehnat ta'tillarini berishda differensiyalash mezonlarini ishlab chiqish maqsadida bir tashkilotda ko'p yillik ish stajiga ega bo'lgan xodimlar, shuningdek normalanmagan ish kunida ishlovchi xodimlarni qo'shimcha mehnat ta'tilini olish huquqiga ega bo'lgan xodimlar toifasiga kiritish zarurligi asoslantirilgan;

ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan ish beruvchi tashabbusiga ko'ra xodim vaqtincha boshqa ishga o'tkazilganda yillik mehnat ta'tilining muddatini kamaytirishni ta'qiqlash zarurati asoslantirib berilgan.

Tadqiqotning amaliy natijalari quyidagilardan iborat:

haq to'lanadigan yillik mehnat ta'tilidan foydalanishda lokal normativ hujjatlarning qo'llanilishini kengaytirish zarurligi asoslantirilgan;

mehnat ta'tillarini differensiyatsiya qilishda mehnatning og'irlik darajasi, xususan, bajariladigan ishning xususiyati va mazmuni, tabiiy-iqlim sharoitlari, shuningdek xodimning yoshi, nogironligi bilan bog'liq subyektiv omillar hisobga olinishi haqidagi qoidalar ishlab chiqilgan;

mehnat ta'tili muddatini uzaytirishning majburiy asoslari markaziy tartibda belgilanishi ko'rsatib berilgan;

mehnat ta'tiliga oid xalqaro standartlarni mehnat to'g'risidagi qonunchiligiga joriy etish zarurligi ko'rsatib berilgan.

Tadqiqot natijalarining ishonchliligi. Tadqiqot natijalari xalqaro huquq va milliy qonunchilik normalari, rivojlangan davlatlar tajribasi, huquqni qo'llash amaliyoti, sotsiologik tadqiqotlarning anketa, intervyu va ekspert baholash shakllariga asoslangan, statistik ma'lumotlarni tahlil qilish natijalari umumlashtirilib, tegishli hujjatlar bilan rasmiylashtirilgan. Olingan natijalar vakolatli organlar tomonidan tasdiqlangan va amaliyotga joriy qilingan.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati. Tadqiqotning ilmiy natijalari mehnat huquqining dam olish vaqti va mehnat ta'tili haqidagi ilmiy qarashlarni kengaytiradi, mehnat ta'tili tushunchasi, mehnat ta'tilining turlari, mehnat ta'tilidan foydalanish kabi muhim nazariy masalalarni hal qilishda ahamiyatli hisoblanadi.

Tadqiqot natijalaridan o'quv maqsadlarida, xususan yuridik va noyuridik oliy ta'lim muassasalarida mehnat huquqi fanini va boshqa maxsus kurslarni o'qitishda foydalanish mumkin.

Tadqiqot ishining amaliy ahamiyati shundaki, ishlab chiqilgan takliflarni amalga oshirish mehnat ta'tilini huquqiy tartibga solishni takomillashtirishga, shuningdek xodimlarning mehnat ta'tiliga bo'lgan huquqlarini amalga oshirish kafolatlarini ta'minlashga xizmat qiladi.

Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi. Tadqiqot ishi bo'yicha olingan ilmiy natijalardan quyidagilarda foydalanilgan:

xodimlarga asosiy mehnat ta'tilning eng kam muddatini kalendar kunlar bilan belgilash va uning muddatini barcha xodimlar uchun yigirma bir kalendar va eng ko'p muddatini ellik olti kalendar kundan iborat etib belgilash hamda ushbu muddatlarni jamoa va individual shartnomaviy tarzda uzaytirish haqidagi taklif 2022-yil 28-oktyabrda qabul qilingan O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 217, 222-moddalarida o'z aksini topgan (*O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasining 2022-yil 15-sentyabrdagi 02/6-09-12-son hamda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 18-yanvardagi 12/22-04-son dalolatnomalari*). Ushbu taklifning joriy etilishi mehnat ta'tilning kalendar kunlar bilan hisoblanishini va uning eng kam hamda eng ko'p muddatini belgilanishiga, shuningdek ushbu norma asosida mehnat ta'tili muddatining jamoa va individual shartnomaviy tarzda uzaytirilishi mumkinligi belgilanishiga xizmat qilgan;

asosiy uzaytirilgan ta'tillarni qonunchilikdan tashqari belgilash, shuningdek ushbu ta'tilning muddatini qonunchilikda belgilanganiga nisbatan ko'paytirish jamoa shartnomaviy va individual shartnomaviy tarzda amalga oshirish mumkinligi haqidagi taklif 2022-yil 28-oktyabrda qabul qilingan O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 218-moddasida o'z aksini topgan (*O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasining 2022-yil 15-sentyabrdagi 02/6-09-12-son hamda O'zbekiston Respublikasi Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligining 2022-yil 18-yanvardagi 15/22-son dalolatnomasi*). Ushbu taklifning joriy etilishi asosiy uzaytirilgan mehnat ta'tillarini nafaqat qonunlar, balki jamoa shartnomaviy va individual shartnomaviy usullarda ham belgilash imkonini bergan;

yillik qo'shimcha mehnat ta'tillarini berish asoslari va differensiyatsiyalash mezonlari, xususan, bir tashkilotda ko'p yillik ish stajiga ega bo'lgan xodimlar, shuningdek normalanmagan ish kunida ishlovchi xodimlarni qo'shimcha mehnat ta'tilini olish huquqiga ega bo'lgan xodimlar toifasiga kirishi haqidagi taklif 2022-yil 28-oktyabrda qabul qilingan O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 218-moddasida o'z aksini topgan (*O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasining 2022-yil 15-sentyabrdagi 02/6-09-12-son hamda O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining 2022-yil 29-iyundagi berilgan 06-13/23-son dalolatnomalari*). Ushbu taklifning joriy etilishi yillik qo'shimcha mehnat ta'tillarini berish asoslari va differensiyatsiyalash mezonlarini belgilanishiga xizmat qilgan;

ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan ish beruvchi tashabbusiga ko'ra xodim vaqtincha boshqa ishga o'tkazilganda yillik mehnat ta'tilning muddati kamaytirilmasligi haqidagi taklif 2022-yil 28-oktyabrda qabul qilingan O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 223-moddasida o'z aksini topgan (*O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasining 2022-yil 15-sentyabrdagi 02/6-09-12-son dalolatnomasi*). Ushbu taklifning joriy etilishi mehnat ta'tilini olish huquqini beruvchi ish stajini tan olish imkonini ta'minlanishiga xizmat qilgan.

Tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi. Tadqiqotning natijalari 3 ta xalqaro va 2 ta respublika ilmiy-amaliy anjumanida muhokamadan o'tgan.

Tadqiqot natijalarining e'lon qilinganligi. Dissertatsiya mavzusi bo'yicha jami 11 ta ilmiy ish, jumladan, 6 ta ilmiy maqola (3 ta xorijiy nashrda), 5 ta tezis chop etilgan.

Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi. Dissertatsiya kirish, uchta bob, yettita paragraf, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati va ilovalardan iborat. Dissertatsiyaning hajmi 153 betni tashkil etadi.

DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI

Dissertatsiyaning **kirish (dissertatsiya annotatsiyasi)** qismida tadqiqot mavzusining dolzarbligi va zarurati, tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining asosiy ustuvor yo'nalishlariga muvofiqligi, tadqiq etilayotgan muammoning o'rganilganlik darajasi, dissertatsiya mavzusining dissertatsiya bajarilayotgan oliy ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalarini bilan bog'liqligi, tadqiqotning maqsad va vazifalari, obyekti va predmeti, usullari, tadqiqotning ilmiy yangiligi va amaliy natijasi, tadqiqot natijalarining ishonchliligi, tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati, ularning joriy qilinganligi, tadqiqot natijalarining aprotatsiyasi, natijalarning e'lon qilinganligi, dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi yoritib berilgan.

Dissertatsiyaning «**Mehnat ta'tillarining umumiy tavsifi va huquqiy tabiati**» deb nomlangan birinchi bobida mehnat ta'tillari tushunchasi, mohiyati va shaxsning mehnat qilish huquqini ro'yobga chiqarishdagi ahamiyati, mehnat ta'tillarini berishni huquqiy tartibga solinishining asosiy tamoyillari o'rganilgan.

Mazkur bobda mehnat ta'tili tushunchasi, mehnat ta'tilini olishga bo'lgan huquq, ushbu huquqni vujudga kelish shartlari va mazmuni, uni amalga oshirish kafolatlari, mehnat ta'tillarining ayrim turlarini huquqiy tartibga solish, mehnat ta'tillari haqidagi qonunchilikni sharhlash va qo'llash bo'yicha nizoli masalalarni hal qilishga oid umumiy nazariy muammolar tadqiq qilingan. Shuningdek, mehnat ta'tillaridan foydalanishga oid asosiy tamoyillar tasniflangan.

Mehnat ta'tillarini huquqiy tartibga solishning nazariy qoidalarini ochib berishda olimlarning (A.A.Inoyatov, M.B.Usmanov, M.A.Usmanova, Y.Tursunov, M.Y.Gasanov, Y.A.Sokolov, G.K.Sarimsakova, Sh.A.Ismoilov, B.Isroilov, B.Raximberganova, J.A.Xamzina, O.S.Xoxryakova, A.V.Bondarenko, M.Wooden, D. Warren, N.N.Tishkunova, N.A.Postnikov) fikr-mulohazalari tahlil qilingan, ular bilan munozaraga kirishilgan. Shuningdek, bir qator xorijiy davlatlar (Fransiya, Qozog'iston, Rossiya) mehnat qonunchiligidagi mehnat ta'tillarini huquqiy tartibga solish bilan bog'liq tushunchalar berilgan normalar qiyosiy-huquqiy tahlil etilgan.

Ushbu bobda «mehnat ta'tilini olish huquqi» va «mehnat ta'tilidan foydalanishga bo'lgan huquq» tushunchalari bir-biridan farqlanishiga urg'u beriladi. Xususan, xodimning ish beruvchi bilan mehnat shartnomasini tuzishi uning ta'til olishga bo'lgan huquqini, xodimning ish davri davomiyligi esa uning ta'tildan foydalanish huquqini vujudga keltirishi haqida asosli fikr-mulohazalar ilgari suriladi.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 38-moddasida barcha yollanib ishlayotgan fuqarolarning dam olish huquqi mustahkamlangan. Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 16-moddasida (Xodimning asosiy mehnat huquqlari bobida) haq to'lanadigan yillik mehnat ta'tilini berish orqali ta'minlanadigan dam olish har bir xodimning huquqi ekanligi qayd etilgan. Shunga qaramasdan, amaliyotda mehnat ta'tilini olish huquqidan to'liq va qisman voz kechish, mazkur huquqni ish beruvchi tomonidan rad qilish yoki cheklashga oid

misollar ko'plab uchraydi. Bu tadqiqotchi tomonidan o'tkazilgan so'rovnomalar natijasida o'z isbotini topgan. So'rovnoma ishtirokchilarning 36,8 foizi mehnat ta'tillarini berishda ish beruvchi tomonidan ta'tillar jadvaliga rioya etilmasligini, 21,2 foizi ta'tillar jadvalini tuzishda xodimlarning xohishi inobatga olinmasligini, 61 foizi mehnat ta'tili uchun haqni o'z muddatida to'lab berilmasligini, 26,5 foizi mehnat ta'tili davrida ish beruvchi tomonidan xodimning roziligisiz ishga chaqirtirib olinganini, 30,4 foizi ish yili davomida ta'tildan umuman foydalana olmaganini, 37,5 foizi o'z tashkilotida ish beruvchi tomonidan mehnat ta'tilini boshlanish vaqti to'g'risida kamida 15 kun oldin xodimlarni xabardor qilish to'g'risidagi qoidaga rioya etilmasligini ma'lum qilgan. Shuning uchun mehnat ta'tilini olish huquqini va ushbu huquqni cheklanishini ta'qiqlovchi normalarni aynan Mehnat kodeksining «Mehnat ta'tillari» bobi yoki paragrafiga kiritish taklif etilgan. Mazkur huquqni aynan shunday tartibda mustahkamlash bir qator xorijiy mamlakatlar tajribasida ham mavjudligiga alohida e'tibor qaratilgan. Xususan, Turkiyada mehnat ta'tilini olish huquqidan voz kechish, rad qilish va cheklash mumkin emasligi, ushbu huquqdan to'liq yoki qisman voz kechish to'g'risidagi har qanday kelishuv haqiqiy emasligi, Fransiyada esa xodimning haq to'lanadigan ta'tildan har yili foydalanishga oid huquqidan voz kechishi yoki uni rad qilishni ko'zda tutuvchi mehnat shartnomasining shartlari haqiqiy emasligi huquqiy mustahkamlangan. Shu nuqtai nazardan mazkur huquqni to'liq yoki qisman rad qilish haqidagi har qanday kelishuv haqiqiy hisoblanmasligi haqidagi qoidalarni mehnat qonunchiligiga kiritish zarurligi asoslantirilgan.

Haq to'lanadigan yillik mehnat ta'tili dam olish vaqtining bir turi hisoblanadi. Lekin ushbu ta'til dam olish vaqtining boshqa turlaridan farqli belgilarga ega. Xususan, barcha xodimlarga ish joyi va ish turidan, mehnatning boshqa xususiyatlaridan qat'i nazar mehnat ta'tili berilishi, haq to'lanadigan mehnat ta'tilining minimal muddati qonun bilan belgilanishi va uni kamaytirishga yo'l qo'yilmasligi, mehnat ta'tili berilganda ish joyi va o'rtacha ish haqining saqlanishi, mehnat ta'tilini berish uchun xodimning ish beruvchida muayyan vaqt davomida ishlagan bo'lishi, ishdan bo'shaganda foydalanilmagan ta'til uchun kompensatsiya to'lanishi, mehnat ta'tilini bo'lishga yo'l qo'yilishi kabilar shular jumlasidandir. Boshqa barcha ta'tillar (homiladorlik va tug'ish ta'tili, bola parvarishlash ta'tili, vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik, o'qish bilan bog'liq ta'tillar, ijodiy ta'tillar) aniq maqsadlar uchun beriladi va ular dam olish bilan bog'liq bo'lmaydi. Ulardan ko'pchiligini ta'til deb shartli ravishda aytish mumkin, aslida esa ular xodimning faoliyat turi almashganligini bildiradi.

Muallifning fikricha, milliy mehnat qonunchiligida yillik mehnat ta'tiliga berilgan ta'rif uning mazmunini to'liq ochib berilmagan. Yillik mehnat ta'tiliga berilgan tushunchadagi bo'shliqlarni bartaraf etish va uni yangi mazmun bilan to'ldirish maqsadida mualliflik ta'rifi ishlab chiqildi. Mazkur ta'rifga asosan «Ish beruvchi bilan mehnat shartnomasini tuzgan va mehnatga oid munosabatlarga kirishgan har bir xodim uchun muddati qonunchilik hujjatlari bilan belgilanadigan yillik haq to'lanadigan mehnat ta'tili olish huquqi paydo bo'ladi. Mehnat ta'tillari xodimning ish joyi (lavozimi) hamda o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda har ish yili uchun beriladi».

Shuningdek, mazkur bobda mehnat ta'tillarini berish sohasidagi asosiy tamoyillar turlari o'rganildi, huquqshunos olimlarning fikrlari asosida qonunchilik hujjatlari va amaliyotda tamoyillarga rioya etilmasligi holatlari tahlil qilingan. Tadqiqot doirasida mehnat ta'tillarini berish sohasida bir qator tamoyillar mavjud bo'lishi asoslantirildi va ularga ta'riflar berildi. Xususan, mehnat ta'tillarini berishning individualligi, maqbul muddatda taqdim etish, munosib kompensatsiya to'lanishi tamoyillari shular jumlasidandir.

Dissertatsiyaning ikkinchi bobi «**Mehnat ta'tillarini huquqiy tartibga solish amaliyotining tahlili**» deb nomlangan. Ushbu bobda mehnat ta'tilining muddatini aniqlash, mehnat ta'tilini differentsiyalash omillari, uzaytirilgan mehnat ta'tilini belgilash asoslari, mehnatning shart-sharoitlari bilan bog'liq holda qo'shimcha mehnat ta'tilini belgilash mexanizmi, mehnat ta'tilini jamlab hisoblash tartiblari o'rganilgan. Shuningdek, mehnat ta'tillarini berish tartibiga oid muammolar va ularni huquqiy jihatdan bartaraf etish yo'llari tahlil qilingan.

Milliy qonunchilikda yillik mehnat ta'tilining turlari haqida aniq qoidalarni ham belgilash talab etiladi. Xususan, mehnat ta'tilini asosiy mehnat ta'tili (minimal mehnat ta'tili va asosiy uzaytirilgan mehnat ta'tili) va qo'shimcha mehnat ta'tili (minimal yoki asosiy uzaytirilgan mehnat ta'tiliga qo'shib hisoblanuvchi)ga bo'lish maqsadga muvofiq.

Tadqiqot doirasida yillik asosiy ta'til, asosiy uzaytirilgan ta'til va yillik qo'shimcha ta'tillarga ta'rif berildi. Unga ko'ra, «*Yillik asosiy ta'til bu eng kam muddati qonunchilik hujjatlarida belgilanadigan mehnat ta'tilining turidir*».

«*Yillik uzaytirilgan asosiy mehnat ta'tili – qonun hujjatlari hamda korxonalar va tashkilotning lokal hujjatlari bilan belgilab beriladigan, xodimning bajaradigan faoliyat turidan kelib chiqqan holda belgilanadigan, minimal mehnat ta'tili muddatidan ko'proq miqdorda taqdim etiladigan mehnat ta'tilining turidir*».

«*Yillik qo'shimcha ta'tillar – ayrim xodimlarga o'zlariga belgilangan asosiy (minimal yoki uzaytirilgan) ta'tildan tashqari (qo'shimcha ravishda) beriladigan mehnat ta'tilining turidir. Qo'shimcha ta'tillarning muddati va ularni berish tartibi mehnat to'g'risidagi qonunlar, boshqa normativ hujjatlar yoki mehnat shartnomasining shartlari bilan belgilanadi. Yillik qo'shimcha ta'tillar olish huquqiga ega bo'lgan xodimlar doirasi bir tashkilotda yoki tarmoqda ko'p yillik mehnat stajiga ega bo'lgan xodimlar hisobiga kengaytirilishi zarur*».

Mazkur bobda yillik mehnat ta'tilini uzaytirish va ko'chirish tushunchalarini ochib berishga oid nazariy tadqiqotlar amalga oshirilgan. Natijada ushbu tushunchalarga mualliflik ta'riflari shakllantirildi. Unga ko'ra, «*yillik mehnat ta'tilini uzaytirish deganda, xodim qonunlar va mehnat to'g'risidagi boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan obyektiv sabablarga ko'ra dam olish va ish qobiliyatini tiklash uchun foydalanilmasdan uzilib qolgan ta'tilning foydalanilmay qolgan qismini keyinroq muddatga surishi tushuniladi*». «*Yillik mehnat ta'tilini ko'chirish deganda esa, xodimga mehnat ta'tilini yoki uning faqat ayrim qismini ta'tillar jadvalida belgilanganidan farq qiluvchi muddatda berish tushuniladi*».

Ta'tilni uzaytirishning uni boshqa muddatga ko'chirishdan farqlovchi o'ziga xos belgisi shundaki, xodim ta'tildan foydalanishga to'sqinlik qiluvchi obyektiv sabablar bartaraf etilganidan so'ng o'z mehnat vazifalarini bajarishga kirishmaydi,

balki mehnat ta'tili tugashini bildiruvchi sana kelganiga qaramay, ta'tildan foydalanishni davom ettiraveradi.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida mehnat ta'tillarini ish kunlari bilan hisoblab chiqish belgilangan. Ayni paytda qonunchiligimizda ayrim toifadagi xodimlarga (xususan, nogironlarga, voyaga yetmaganlarga, xarbiylarga, prokuror-tergov va sud organlari xodimlariga) alohida normativ hujjatlar bilan yillik asosiy mehnat ta'tilining muddatini kalendar kunlar bilan belgilash hollari saqlab qolingan. Mehnat qonunchiligining mazkur qoidalarini qo'llashda muammo kelib chiqishining oldini olish uchun barcha xodimlarga ta'tilni ish kunlari yoki kalendar kunlar bo'yicha hisoblab chiqishda yagona normani o'rnatish orqali O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi va alohida normativ hujjatlar o'rtasidagi nomuvofiqlikni bartaraf etishga qaratilgan izlanishlar amalga oshirilgan.

Yillik mehnat ta'tilining muddatini belgilashda ish yili degan tushunchadan foydalaniladi, biroq uning ta'rifi mehnat qonunchiligida belgilanmaganligi sababli, tadqiqotchi tomonidan «ish yili» tushunchasiga quyidagicha ta'rif berilgan. *«Ish yili deganda xodimning muayyan ish beruvchida o'n ikki oyga teng bo'lgan va haqiqatda ish boshlangan sanadan e'tiboran hisoblab chiqariladigan ish davri tushuniladi. Agar ish yiliga kiritiladigan jami davrlar to'liq o'n ikki kalendar oydan kam bo'lsa, xodimning ish yili yetishmayotgan vaqtga surilishi lozim».*

Dissertatsiyaning **«Mehnat ta'tillarini huquqiy tartibga solish sohasidagi xalqaro tajriba va undan O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligini takomillashtirishda foydalanish istiqbollari»** deb nomlangan uchinchi bobida yillik mehnat ta'tillariga bo'lgan huquqni amalga oshirishga oid qonunchilikni takomillashtirish, mehnat ta'tillarini tartibga solish sohasidagi sud amaliyoti ko'rib chiqilgan. Shuningdek, xalqaro standartlarda yillik mehnat ta'tillariga bo'lgan huquqning kafolatlanishi, rivojlangan xorij davlatlarida mehnat ta'tilini huquqiy tartibga solishning xususiyatlari tahlil etilgan.

Mazkur bobda Xalqaro Mehnat Tashkilotining 52-sonli va 132-sonli «Haq to'lanadigan yillik mehnat ta'tillari haqida»gi Konvensiyalarining qoidalari tadqiq etilgan. Xalqaro Mehnat Tashkilotining 1970-yildagi 132-sonli «Haq to'lanadigan ta'tillar to'g'risida»gi Konvensiyasini O'zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilish zarurligi asoslantiriladi. Mazkur Konvensiyani ratifikatsiya qilish mehnat ta'tilidan bo'lib-bo'lib foydalanilganda bo'linadigan qismlar sonini cheklash, ish yilida xodimga mehnat ta'tilining kamida yarmidan foydalanish va qolgan qismini esa ish yili tugaganidan so'ng 18 oy davomida olishni belgilovchi yangi normalarni joriy etish imkonini beradi.

Haq to'lanadigan yillik mehnat ta'tiliga bo'lgan huquq barcha rivojlangan davlatlar tomonidan to'liq tan olingan holda mazkur huquqni amalda ta'minlashning huquqiy asoslari turlicha ekanligini qayd etish o'rinli. Ayrim davlatlarda ta'tillar haqidagi qonun hujjatlari umuman mavjud emas (AQSh, Buyuk Britaniya) va ushbu masala ko'pchilik xodimlar uchun faqat jamoa shartnomalari orqali tartibga solinadi, boshqa davlatlarda (Italiya) ayrim toifadagi xodimlar uchun ta'aluqli bo'lgan ta'tillar haqidagi qonunlar mavjud, biroq asosiy qismni tashkil etuvchi xodimlar uchun ta'tillar jamoa shartnomalarida o'rnatiladi, nihoyat bir qator davlatlarda (Fransiya, Germaniya, Turkiya) ishchilarning asosiy qismi uchun maxsus qonun hujjatlari bilan tartibga solinadi.

Germaniya Federativ Respublikasining (GFR) 1963-yil 8-yanvardagi «Ta'tillar haqida»gi Qonunida barcha ishchi va xizmatchilar, shuningdek, ishlab chiqarish o'quvida bo'lganlarning haq to'lanadigan yillik mehnat ta'tiliga bo'lgan huquqi mustahkamlangan. Mazkur qonunga ko'ra to'liq stavkada ishlagan xodimlar uchun minimal haq to'lanadigan mehnat ta'tili muddati 24 ish kuni etib belgilangan.

Fransiyada 1982-yil 16-yanvarda qabul qilingan Ordonansga ko'ra xodim bir oy uzluksiz ishlaganlik uchun 2,5 kun, biroq umumiy muddati 30 ish kunidan oshmaydigan ta'til olishga haqli bo'ladi. Uzrsiz sabablarga ko'ra ishda bo'lmaganlik uchun ta'til muddati shunday kunlarni chiqarib tashlagan holda mutanosib ravishda beriladi. Shunday qilib, qoida tariqasida kalendar yilda uzluksiz ishlanganda 5 haftalik haq to'lanadigan ta'til beriladi.

Turkiya Respublikasida yillik haq to'lanadigan ta'til kunlari 4857-son «Mehnat to'g'risida»gi qonunga muvofiq tartibga solinadi. Ish joyida ish boshlagan kundan boshlab kamida bir yil (sinov muddati ham hisobga olinadi) ishlagan ishchilarga yillik haq to'lanadigan ta'til beriladi. Yillik haq to'lanadigan ta'til huquqidan voz kechish mumkin emas. Ishchilarga beriladigan yillik haq to'lanadigan ta'til muddati, ish staji bir yildan besh yilgacha (shu jumladan besh yil) bo'lgan xodimlarga o'n to'rt kundan boshlab, besh yildan ortiq va o'n besh yildan kam bo'lgan xodimlarga yigirma kun, o'n besh yil va undan ko'p bo'lgan xodimlar uchun yigirma olti kundan kam bo'lishi mumkin emas.

Buyuk Britaniyada 1998-yilda qabul qilingan «Ish vaqti to'g'risida»gi Nizomda mehnat ta'tilining muddati uch haftadan iboratligi haqidagi norma mustahkamlangan. 1999-yil noyabridan ushbu Nizomning 13-moddasiga mehnat ta'tili muddatini uzaytirish bilan bog'liq o'zgartirish kiritilgan. Bugungi kunda ta'til muddati to'rt haftani tashkil qiladi.

Shunday qilib, xorijiy mamlakatlarning tajribasi mehnat ta'tilini kalendar kunlar bo'yicha hisoblab chiqish uni qo'llash uchun qulay ekanini ko'rsatadi, ish beruvchida amal qiladigan ish vaqti rejimidan qat'i nazar mehnat ta'tilini hisoblashda yagona qoidadan foydalanish imkonini beradi. Bundan tashqari mehnat ta'tilini kalendar kunlar bo'yicha hisoblash xodimning o'zi uchun ham foydalidir, chunki anglo-sakson davlatlarida amal qiluvchi ta'tillarni hisoblash metodi ta'til davriga to'g'ri keladigan faqat ish kunlari uchun haq to'lashni nazarda tutadi. Kalendar tartibdan foydalanilganda esa ta'tilning har bir kuni uchun haq to'lanadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 2022-yil 28-oktyabrda yangi tahrirda qabul qilindi va uning 2023-yil 30-apreldan kuchga kirishi belgilandi. Shu bilan birga mehnat ta'tillari bilan bog'liq normalar aks ettirilgan qonun va qonun osti hujjatlarini Mehnat kodeksining yangi tahririga muvofiqlashtirish choralari belgilab olinishi lozim.

So'nggi yillarda COVID-19 nomi bilan atalgan, butun dunyo xalqlarining iqtisodiy, ijtimoiy va boshqa sohalarini murakkab vaziyatga solgan koronavirus pandemiyasi amaliyotda ish beruvchi va xodimlar o'rtasida yuzaga keladigan mehnat munosabatlarida bir qator muammolarni paydo qildi. Dunyoning ko'plab mamlakatlarida karantin yoki favqulodda holat e'lon qilinishi munosabati bilan ish vaqti, ish rejimi, mehnat ta'tillari va xodimlarga haq to'lash masalalarini tartibga solish borasida yuzaga kelgan muammolar amaldagi normativ huquqiy hujjatlarda kamchiliklar

mavjudligini ko'rsatib berdi. Ushbu vaziyatda ish beruvchi tomonidan xodimga yillik mehnat ta'tilini, istisno tariqasida, ta'tillar jadvaliga rioya qilmagan holda berish tartibining qonuniy asosini yaratishga ehtiyoj paydo bo'ldi. Shu sababli, ish beruvchi yillik mehnat ta'tilini barcha yoki ayrim toifadagi xodimlarga oldindan ko'rib bo'lmaydigan istisno holatlarda hamda xom ashyo resurslari, energiya ta'minoti yo'qligi, tabiiy ofatlar, talafotlar bilan bog'liq holda to'satdan ishni to'xtatib turilganda muddatidan avval taqdim etishga haqli ekanligini mustahkamlash lozim.

Tadqiqot olib borish jarayonida dissertant tomonidan mehnat ta'tillarini tartibga solish sohasidagi sud amaliyoti o'rganilgan. 2020-2022-yillar davomida mehnat ta'tillarini tartibga solish sohasida nizolar bo'yicha 154 ta sud ishlari (2020 yilda 67 ta, 2021 yilda 34 ta va 2022 yilda 53ta) o'tkazilgan. Shundan, 23 ta ishda da'vo qisman qanoatlantirilgan, 86 ta ishda da'vo to'liq qanoatlantirilgan, 8 tasida da'vo qanoatlantirilmagan, 18 ta da'vo arizasi ko'rmasdan qoldirilgan va 3 ta da'vo arizasi qaytarilgan. O'rganishlar natijasi hanuzgacha mehnat ta'tillarini tartibga solish sohasida xodimlarning huquqini cheklash (ta'tillar jadvaliga rioya qilmaslik, foydalanilmagan mehnat ta'tillari uchun pullik kompensatsiya to'lamaslik) holatlari amaliyotda uchrab turganligini ko'rsatgan.

Shuningdek, amaliyotda ish hajmi ortganligi sababli, xodimlarni muddatidan oldin ta'tildan chaqirib olish holati kuzatilmoqda. Qonunchilikda ta'tildan chaqirib olinayotgan xodimning huquq va manfaatlari himoya qilish maqsadida mehnat ta'tilidan chaqirib olish to'g'risida ish beruvchining talabini bajarmaganlik mehnat intizomini buzish hisoblanmasligi hamda mehnat ta'tilining foydalanilmay qolgan qismini xodimlarga ushbu ish yili mobaynida boshqa vaqtda berilishi yoxud kelgusi ish yilining ta'tiliga qo'shilishi kerakligi belgilovchi qoidani qonunchilikda mustahkamlab qo'yish taklifi bildirilgan.

Mehnat ta'tillarining turlari bilan bog'liq muammoli holatlardan yana bittasi – mehnat ta'tillarining tarkibiy qismlari bo'lgan asosiy uzaytirilgan ta'til va qo'shimcha ta'tilni farqlovchi aniq mezonlar mehnat qonunchiligida o'zining aniq ifodasini topmagan. Mazkur ta'til qismlarini farqlash bo'yicha mezonlar mehnat huquqi nazariyasida ham to'liq ishlab chiqilmagan. Muallifning fikricha, asosiy uzaytirilgan va qo'shimcha mehnat ta'tili uchun xos bo'lgan umumiy va xususiy belgilar mavjudligini ta'kidlash o'rinli hisoblanadi. Umumiy belgi shundan iboratki, har ikki ta'til qismlari mehnatning o'ziga xos xususiyatlari bilan bog'liq. Asosiy uzaytirilgan ta'tillarda ayrim toifadagi xodimlarning huquqiy maqomi ahamiyatga ega. Masalan, voyaga yetmaganlarga, nogironligi bo'lgan shaxslarga muddati o'ttiz kalendar kundan iborat asosiy uzaytirilgan ta'tillar. Qo'shimcha ta'tillarda esa asosiy urg'u mehnatning zararli, og'ir va xavfli sharoitlari bilan bog'liq holda beriladi. Shu o'rinda ta'kidlash lozimki, asosiy uzaytirilgan va qo'shimcha mehnat ta'tillari o'rtasidagi farqni ko'rsatuvchi aniq mezonlarni ishlab chiqish zarurligi haqida xulosaga kelindi.

Tadqiqot doirasida xodimlarning yillik mehnat ta'tillaridan foydalanish amaliyotida va ularni tartibga soluvchi qonunchilik hujjatlarida yuzaga kelayotgan muammolar atroflicha o'rganilgan, tahlil qilingan hamda aniqlangan maummolarni bartaraf etish yuzasidan xalqaro standartlar va xorijiy tajriba asosida takliflar shakllantirilgan.

XULOSA

Mehnat ta'tillarini huquqiy tartibga solish masalalarini tadqiq etilishi natijasida quyidagi ilmiy-nazariy va amaliy xulosalar ishlab chiqildi:

I. Ilmiy-nazariy xulosalar:

1. Quyidagi tushunchalarning mualliflik ta'riflari ishlab chiqildi:

«yillik mehnat ta'tili» – minimal muddati amaldagi qonunchilik hujjatlari bilan belgilanadigan hamda xodimga uzluksiz dam olish va mehnat qobiliyatini tiklash uchun uning ish joyi (lavozimi) hamda o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda har yili ish yili davomida beriladigan vaqt davridir.

«mehnat ta'tilini olish huquqi» – bu xodim va ish beruvchi o'rtasida mehnat shartnomasi tuzilganligi asosida vujudga keladigan huquq.

«mehnat ta'tilidan foydalanish huquqi» – xodimning ish davri davomiyligi asosida vujudga keladigan huquq.

«ish yili» – xodimning muayyan ish beruvchida o'n ikki oyga teng bo'lgan va haqiqatda ish boshlangan sanadan e'tiboran hisoblab chiqariladigan ish davri tushuniladi.

«mehnat ta'tilini uzaytirish» – ish yili davomida ta'til vaqtida undan foydalanishga to'sqinlik qiluvchi asoslar kelib chiqqan taqdirda ta'til muddatining uzilishi va ushbu uzilishlar davriga ta'til muddatining belgilangan vaqtdan ortiq davom etishi tushuniladi.

«mehnat ta'tilini boshqa muddatga ko'chirish» – ta'til boshlanishidan oldin undan foydalanishga to'sqinlik qiluvchi omillar vujudga kelgan taqdirda shu ish yili davomida uni ko'chirilishi bildiradi.

2. Mehnat ta'tilini olish va undan foydalanish huquqidan voz kechish mumkin emasligi va uning huquqiy oqibatlari nazariy asoslantirildi. *«Mehnat shartnomasi bo'yicha ishlayotgan barcha xodimlar uchun yillik haq to'lanuvchi mehnat ta'tilini olish huquqi kafolatlanadi hamda ushbu huquq qonun hujjatlarida nazarda tutilgan asoslarda vujudga keladi, yillik haq to'lanuvchi mehnat ta'tilini olish huquqidan voz kechish, uni rad qilish yoki cheklash mumkin emas, mazkur huquqni to'liq yoki qisman rad qilish haqidagi har qanday kelishuv haqiqiy hisoblanmaydi».*

3. Yillik mehnat ta'tillarini berishda rioya qilinishi lozim bo'lgan asosiy rahbariy qoidalar sifatida quyidagi prinsiplar ishlab chiqildi va tasniflandi:

Individual yondashuv prinsipi – mehnat ta'tili kalendar ish yili uchun emas, balki har bir xodimning ishlagan ish yili uchun berilishini inobatga olib, ta'tillar jadvalida mehnat ta'tili muddatini har bir xodimga individual yondashuv bilan belgilash lozim.

Rozilik prinsipi – bu tamoyil aynan ta'tildan chaqirtirib olish faqat xodimning roziligi asosida amalga oshirilishini ta'minlaydi.

Maqbul muddat prinsipi – xodimning ta'tillar jadvalini tuzilishida bevosita ishtirok etishi, mehnat ta'tilini o'ziga maqbul bo'lgan muddatda olishi, uzrli sabablarga ko'ra mazkur jadvalga o'zgartirish kiritish bo'yicha ish beruvchiga yozma ariza kiritib, mehnat ta'tili uchun o'ziga maqbul muddatni belgilay olishida namoyon bo'ladi.

Munosib kompensatsiya to'lash prinsipi – mehnat ta'tilidan chaqirtirib olinayotgan hodimga foydalanilmay qolgan ta'til kunlaridagi mehnat faoliyati uchun ikki hissa haq to'lanishi shartligini tartibga soladi.

4. Mehnat ta'tilini uzaytirish va boshqa muddatga ko'chirishning asoslari ro'yxatini kengaytirish zarurligi asoslantirilgan. «*Xodimning parvarishga muhtoj bo'lgan kasal oila a'zosiga qarab turish vaqti mehnat ta'tilini uzaytirish va ko'chirishning asoslaridan biri sifatida taklif etiladi.*

5. Xodimlarga qo'shimcha mehnat ta'tilini taqdim etishda «uzluksiz ishlaganlik uchun mehnat ta'tilining uzaytirilishi» qoidasini kiritish taklif etilgan. Unga ko'ra «*Uzluksiz ishlaganlik uchun mehnat ta'tilining uzaytirilishi deganda, bir ish beruvchida uzluksiz ishlaganlik yoki qonunchilikka muvofiq mehnat faoliyatining uzluksiz deb hisoblanishiga olib keladigan faoliyat davriga mutanosib ravishda qo'shib beriladigan kalendar kunlar soniga ko'paytirilishi hisoblanadi.*

II. Qonunchilik hujjatlarini takomillashtirish yuzasidan takliflar:

1. Yillik uzaytirilgan asosiy ta'tillarni olish huquqini belgilovchi yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining 218-moddasini quyidagi qoidalar bilan to'ldirishi taklif etiladi.

218-modda. Har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'til

Quyidagilarga yoshi va sog'lig'ining holati hisobga olingan holda har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'til beriladi:

...

Chernobil AESdagi avariya tufayli mayib bo'lish yoki kasallik oqibatida III guruh nogironligi bo'lgan xodimlar – o'ttiz kalendar kun.

2. Yillik qo'shimcha ta'tillar olish huquqiga ega xodimlar doirasi bir tashkilotda yoki tarmoqda ko'p yillik mehnat stajiga ega bo'lgan xodimlar hisobiga kengaytirilishiga zaruriyat mavjud. Shundan kelib chiqib, O'zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining quyidagi mazmundagi norma bilan to'ldirish taklif etiladi:

«Bir tashkilotda yoki tarmoqda ko'p yillik mehnat staji uchun beriladigan qo'shimcha mehnat ta'tili

Xodimga bir tashkilotda yoki tarmoqda ishlagan har besh yil uchun davomiyligi ikki kalendar kun bo'lgan, biroq jami o'n kalendar kundan ko'p bo'lmagan yillik qo'shimcha mehnat ta'tili beriladi.

Ushbu modda birinchi qismining qoidalari qonunchilikda ish staji uchun har yilgi uzoqroq qo'shimcha mehnat ta'tillari berilishi nazarda tutilgan ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan tatbiq etilmaydi.

Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarida yoki mehnat shartnomasida ushbu moddaning birinchi qismida belgilangan yillik qo'shimcha mehnat ta'tilini olish huquqini beruvchi mehnat stajiga boshqa ish beruvchida yoxud boshqa tarmoqdagi mehnat stajini kiritish nazarda tutilishi mumkin.

3. Yillik mehnat ta'tilini qismlarga bo'lish tartib-taomillarini belgilovchi normalarni ham takomillashtirish lozim. Bunda ta'tilni qismlarga bo'lish taraflarning kelishuvi bilan amalga oshirilishi, ta'tilning bir qismini tashkil qiluvchi muddatning

uzaytirilishi, ichki turizmni rivojlantirish maqsadida ta'tilni qismlarga bo'lish haqidagi qoidalar kiritilishi nazarda tutiladi. Shu bois O'zbekiston Respublikasi amaldagi Mehnat kodeksining (146-moddasini) hamda yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining (231-moddasini) mavjud normasini quyidagi tahrirda o'zgartirish taklif etiladi:

«Yillik mehnat ta'tilini qismlarga bo'lish

Ish beruvchi va xodim o'rtasidagi kelishuvga muvofiq yillik mehnat ta'tili qismlarga bo'linishi mumkin. Bunda ushbu ta'tilning bir qismi 14 kalendar kundan kam bo'lmasligi kerak.

Ish beruvchining roziligi bilan ichki turizmni rivojlantirish maqsadida xodimga yillik asosiy mehnat ta'tili hisobidan muddati 5 ish kunidan kam bo'lmagan, ota-ona, qarindoshlar, keksa kishilar va ustozlar bilan sayohatni nazarda tutadigan «oilaviy sayohatlar uchun ta'til» berilishi mumkin.

4. Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining 501-moddasining oltinchi qismini pedagog xodimlarning mehnat ta'tilining aniq muddatini belgilab beruvchi quyidagi qoida bilan to'ldirish taklif etiladi:

«501-modda. Pedagog xodimlar mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari

Ta'lim tashkilotlarining pedagog xodimlariga haftasiga o'ttiz olti soatdan ortiq bo'lmagan ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi hamda 56 kalendar kundan iborat yillik uzaytirilgan mehnat ta'tili beriladi».

5. Mamlakatimizda ilm-fanni rivojlantirishni yuksak darajaga olib chiqish maqsadida falsafa doktori (PhD) va fan doktori (DSc) ilmiy darajasiga ega bo'lgan ilmiy xodimlar uchun ham yillik uzaytirilgan asosiy mehnat ta'tillarini belgilangash bo'yicha xorij tajribasini milliy qonunchilikka implementatsiya qilish maqsadida yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining «Har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'til» deb nomlangan 218-moddasiga:

«falsafa doktori (PhD) va fan doktori (DSc) ilmiy darajasiga ega bo'lgan ilmiy xodimlar uchun - o'ttiz kalendar kundan iborat yillik uzaytirilgan asosiy mehnat ta'tillari beriladi» mazmunidagi yangi band kiritilishi taklif etiladi.

6. Ayrim toifadagi xodimlarga qo'shimcha mehnat ta'tilini berish asoslarini kengaytirish lozim. Xususan, smenali ish rejimida ishlovchi xodimlarga dam olish kunlari hamda ishlanmaydigan bayram kunlari smenada turib ishlaganligini kompensatsiya qilish maqsadida qo'shimcha mehnat ta'tilini berish maqsadga muvofiq. Bunda mazkur toifadagi xodimlar uchun asosiy uzaytirilgan mehnat ta'tili emas, balki ishning alohida rejimi va xarakteri uchun qo'shimcha mehnat ta'tilini taqdim etish lozim. Shu sababli O'zbekiston Respublikasining amaldagi Mehnat kodeksini «Smenali ishlar uchun qo'shimcha mehnat ta'tili» nomli yangi modda bilan to'ldirish taklif etiladi.

7. Xalqaro Mehnat Tashkilotining 1970-yildagi 132-sonli «Haq to'lanadigan ta'tillar to'g'risida»gi konvensiyasining 3-moddasi 3-bandida belgilangan mehnat ta'tili uch ish haftasidan kam bo'lmasligi haqidagi qoida bilan milliy qonunchilikni mosligini ta'minlash maqsadida O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan minimal mehnat ta'tilini uzaytirishni nazarda tutuvchi yangi normani kiritish taklif etiladi:

«Yillik asosiy ta'til

Xodimlarga 21 kalendar kunidan kam bo'lmagan muddat bilan yillik asosiy ta'til beriladi.»

8. Ish beruvchilar obyektiv sabablarga ko'ra mehnat ta'tili pulini O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan muddatda to'lay olmaydi. Xorijiy mamlakatlarda mehnat ta'tili pulini to'lashda moslashuvchan qoidalar o'rnatilgan bo'lib, unga ko'ra taraflar kelishuviga ko'ra boshqacha holat ko'rsatilmagan bo'lsa, ta'til puli xodimga aniq sana bilan bog'lamagan holda ta'til boshlangunga qadar to'lanishi mustahkamlab qo'yilgan. Shu bois O'zbekiston Respublikasining amaldagi Mehnat kodeksining normasini quyidagi tahrirda bayon etish taklif etiladi:

«Ta'tillar uchun haq to'lash

Ta'til uchun haq to'lash ish beruvchida belgilangan ish haqini to'lash kunida, agar taraflar kelishuvi bilan boshqa muddat belgilangan bo'lmasa ta'til boshlanmasdan oldingi oxirgi ish kunidan kechikmasdan amalga oshiriladi.»

9. Yillik mehnat ta'tillarining muddatini kalendar kunlar, qonunchilikda belgilangan hollarda esa ish haftasidan kelib chiqib kalendar kunlar bilan hisoblab chiqishga oid qoidalarni kiritish va shu sababli O'zbekiston Respublikasining amaldagi Mehnat kodeksining normasini quyidagi tahrirda qabul qilish taklif etilmoqda:

«Yillik ta'tillarning muddatini hisoblash

Xodimlarning yillik asosiy va qo'shimcha mehnat ta'tillarining muddati kalendar kunlar bilan hisoblab chiqariladi.

Yillik mehnat ta'tili davriga to'g'ri keladigan ishlanmaydigan bayram kunlari mehnat ta'tillarining muddatini belgilashda hisobga olinmaydi.

Qonunchilikda nazarda tutilgan hollarda ayrim toifadagi xodimlarga beriladigan yillik asosiy va qo'shimcha mehnat ta'tillarining muddati olti kunlik ish haftasi yuzasidan kalendar bo'yicha ish kunlari bilan hisoblab chiqariladi.»

10. O'zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining 226-moddasida belgilangan yillik mehnat ta'tilini olish huquqini beradigan ish stajiga quyidagi davrlarni ham kiritish taklif etilmoqda:

«Xodim haqiqatda ishlamagan, lekin mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga, mehnat shartnomasiga muvofiq uning ish joyi saqlangan vaqt, shu jumladan yillik mehnat ta'tili vaqti, dam olish kunlari, ishlanmaydigan bayram kunlari hamda xodimga beriladigan boshqa dam olish kunlari;

tibbiy ko'rikdan o'tmaslik yoki mehnatni muhofaza qilish sohasida bilim va ko'nikmalar tekshiruvidan o'tmaslik xodimning aybisiz yuz bergan bo'lsa, majburiy tibbiy ko'rikdan o'tmagan yoki mehnatni muhofaza qilish sohasida o'quvdan o'tmagan hamda bilim va ko'nikmalari tekshiruvdan o'tmagan xodim ishdan chetlashtirilgan davr;

xizmat tekshiruvi natijalariga ko'ra, mehnat majburiyatlarining buzilishida xodimning aybi tasdiqlanmasa yoxud mehnat majburiyatlarini buzish faktining o'zi tasdiqlanmasa, ushbu xizmat tekshiruvini o'tkazish vaqtida xodim ishdan chetlashtirilgan davr.»

11. Mavsumiy ishlar bilan shug'ullanuvchi xodimlarning ijtimoiy huquqlarini ta'minlash yuzasidan amaliyotda yuzaga keladigan huquqiy bo'shliqni to'ldirish maqsadida yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining tegishli paragrafini quyidagi mazmundagi qoida bilan to'ldirish maqsadga muvofiq:

«Mavsumiy ishlar bilan shug'ullanuvchi xodimlarga mehnat ta'tilini mavsum tugaganidan so'ng har bir oy uchun 2 kalendar kundan kam bo'lmagan muddatda beriladi».

12. O'zbekiston Respublikasining «Ta'tillar haqida»gi qonunini loyihasi ishlab chiqildi. Mazkur qonun o'z ichiga mehnat ta'tillari, ish haqi saqlanmagan holda beriluvchi ta'tillarni, ijtimoiy ta'tillarni taqdim etish bilan bog'liq eng muhim qoidalarni o'z ichiga biriktiradi va qonun doirasida ushbu munosabatlarni tartibga solish imkonini beradi.

III. Mehnat ta'tillarini berish amaliyotini rivojlantirishga qaratilgan tavsiyalar:

1. «Raqamli O'zbekiston – 2030» cstrategiyasidagi mehnat faoliyati va aholi ijtimoiy ta'minotini tartibga solish jarayonlarida axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish yo'nalishidan kelib chiqib «Ta'tillar jadvali» mobil ilovasi (iPad, Web, iOS, Android)ni yaratish va amaliyotga joriy qilish taklif etiladi. Mazkur dastur orqali xodimlarning mehnat ta'tillaridan foydalanishda huquqlarini ta'minlash hamda ularning bu boradagi xabardorligini oshirishga erishiladi.

2. «Jamiyatda huquqiy ong va huquqiy madaniyatni yuksaltirish konsepsiyasi» ustuvor yo'nalishlaridan kelib chiqib, O'zbekiston Respublikasi Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi hamda O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi tomonidan aholi ko'p foydalanadigan ijtimoiy tarmoqlar orqali so'rovnomalar o'tkazish tartibini yo'lga qo'yish lozim. Mazkur jarayon orqali mehnat ta'tillaridan foydalanish sohasida aholini qiynayotgan muammolarni o'rganiladi.

3. Xalqaro Mehnat Tashkilotining 1970-yilda qabul qilingan 132-sonli «Haq to'lanadigan ta'tillar to'g'risida»gi Konvensiyasini O'zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilish lozim. Mazkur Konvensiyani ratifikatsiya qilish *«mehnat ta'tilidan bo'lib foydalanilganda bo'linadigan qismlar sonini cheklash, ish yilida xodimga mehnat ta'tilining kamida yarmidan foydalanish va qolgan qismini ish yili tugaganidan keyin o'n sakkiz oy mobaynida olishni belgilovchi yangi normalarni joriy qilish»* imkonini beradi.

4. Namunaviy ta'tillar jadvali elektron shaklini ishlab chiqish taklif etiladi. Mazkur elektron javdal orqali barcha turdagi korxonalar va tashkilotlarda yagona yondoshuv asosida ta'tillar jadvalini ishlab chiqish va ta'tillar muddatini hisoblab chiqishga xizmat qiladi.

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ НА БАЗЕ НАУЧНОГО СОВЕТА
DSc.32/30.12.2020.Yu.74.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ
ПРИ УНИВЕРСИТЕТЕ ОБЩЕСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**УНИВЕРСИТЕТ ОБЩЕСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕСПУБЛИКИ
УЗБЕКИСТАН**

МАДРАХИМОВА ГУЛЖАХОН РУЗИМБОЙ КИЗИ

**ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ**

12.00.05 – Трудовое право. Право социального обеспечения

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации доктора философии (PhD) по юридическим наукам

Ташкент– 2023

Тема диссертации доктора философии (PhD) зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан под номером B2021.2PhD/Yu544.

Диссертация выполнена в Университете общественной безопасности Республики Узбекистан.

Автореферат диссертации размещён на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме)) на веб-сайте Университета общественной безопасности Республики Узбекистан (www.jxu.uz) и Информационно-образовательного портала «ZiyoNET» (www.ziynet.uz)

Научный руководитель:

Усманова Муборак Акмалджановна
доктор юридических наук, профессор

Официальные оппоненты:

Исмоилов Шухрат Абдусаминович
доктор юридических наук

Мурадова Гулнора Мирзахматовна
кандидат юридических наук

Ведущая организация:

Центр повышения квалификации юристов при Министерстве юстиции Республики Узбекистан

Защита диссертации состоится «__» февраля 2023 года в ____ часов на заседании Разового научного совета при научном совете DSc.32/30.12.2020.Yu.74.01, по присуждению ученых степеней при Университете общественной безопасности Республики Узбекистан. (адрес: 100211, Ташкентская обл., Зангиатинский район, п.Чорсу. Тел.: +99871-230-32-71; факс: +99871-230-32-82; e-mail: mgjxu@umail.uz).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Университета общественной безопасности Республики Узбекистан (зарегистрирован под номером ____). (Адрес: 100211, Ташкентская обл., Зангиатинский район, п.Чорсу. Тел.: +99871-230-32-71; факс: +99871-230-32-50).

Автореферат диссертации разослан «____» _____ 2023 года.

(протокол реестра № ____ от «____» _____ 2023 года).

М.Х.Рустамбаев

Председатель Разового научного совета по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, профессор

Ш.М.Газиев

Научный секретарь Разового научного совета по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, доцент

М.Б.Усманов

Председатель научного семинара при Разовом научном совете по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация к докторской диссертации)

Актуальность и необходимость темы диссертации. Право на отдых в мире как естественное и неотъемлемое право человека отражено во многих международных стандартах. В Конвенции Международной организации труда № 132 «О ежегодных оплачиваемых отпусках», принятой в 1970 году установлено, что работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью три недели. Несмотря на это, в ряде стран Азии и Северной Америки установлены сроки отпусков, которые меньше минимальных сроков, установленных международными стандартами. В частности, в Гонконге, Сингапуре, Пакистане, Вьетнаме минимальный срок отпуска составляет 14 дней, а в Индии и Индонезии 12 дней¹.

В последнее время в мире предпринимаются усилия по реформированию классических правил, регламентирующих ежегодные трудовые отпуска. В частности, установление запрета на отказ от права на ежегодный трудовой отпуск (Турция), продление сроков минимального трудового отпуска и недопущение замены оплачиваемого трудового отпуска компенсацией (страны ЕС), увеличение срока ежегодного трудового отпуска в зависимости от возраста и стажа работы работника (Канада), накопление части трудового отпуска (Финляндия), предоставление дополнительного трудового отпуска при переносе трудового отпуска, установление отдельного периода для выхода на отпуск, приостановление деятельности предприятия для того чтобы все работники воспользовались правом на одновременный трудовой отпуск (Франция), установление порядка согласно которого в период отпуска работник не может заниматься трудовой деятельностью по найму, о возможности расторжения трудового договора работодателем в исключительных случаях во время отпуска (Германия). Следует отметить, что существует объективная необходимость изучения новых правил, введенных в этих странах по вопросу использования ежегодного трудового отпуска, что послужит развитию правового регулирования ежегодного трудового отпуска в Узбекистане и более полному обеспечению интересов работников.

В нашей республике существует ряд вопросов теоретического и практического характера в области использования ежегодного трудового отпуска, в частности, имеется потребность в разработке правовых определений таких понятий, как трудовой отпуск, право на трудовой отпуск, право на использование трудового отпуска, рабочий год, продление трудового отпуска, перенос трудового отпуска, и остаются вопросы правильного применения трудового законодательства при предоставлении ежегодных трудовых отпусков. В результате проверок и исследований, проведенных Государственной инспекцией труда при Министерстве занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан в 2021 году, выявлено 52530 нарушений требований законодательства в области труда и охраны труда. Из них нарушения требований закона «О трудовых отпусках» составили 4,89 процента, или 2568

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms.pdf

человек¹.

Также в течение 2020-2022 годов было проведено 154 судебных разбирательства по спорам в сфере регулирования отпусков (67 в 2020 году, 34 в 2021 году и 53 в 2022 году). Из них в 23 процессах иск был частично удовлетворен, в 86 процессах иск был удовлетворен полностью, в 8 процессах иск не был удовлетворен, в 18 процессах иск был оставлен без рассмотрения, а в 3 процессах иск был возвращен². Следует отметить, что эти данные являются статистическими показателями, которые выявлены компетентными государственными органами, хотя на практике цифры, связанные с нарушениями прав работников при использовании ежегодных трудовых отпусков, намного выше.

Это обуславливает необходимость проведения научных исследований по совершенствованию правовых основ реализации права на получение и использование трудового отпуска, являющегося одним из основных трудовых прав работников, дальнейшему развитию механизмов установления дополнительных трудовых отпусков в связи с гарантиями реализации этого права, видами отпусков, условиями труда.

Настоящее диссертационное исследование в определенной степени послужит выполнению поставленных задач в Трудовом кодексе Республики Узбекистан, Законах Республики Узбекистан «О занятости населения», «Об охране труда», Указе Президента Республики Узбекистан от 28 января 2022 года ПП-60 «О стратегии развития нового Узбекистана на 2022-2026 годы», Постановлении Президента от 20 августа 2018 года ПП-3913 «О мерах по совершенствованию структуры органов труда и усилению системы защиты трудовых прав и охраны труда граждан», Постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан от 22 сентября 2014 года № 263 «О дальнейшем совершенствовании мер по охране труда работников», Постановлении Кабинета Министров от 6 сентября 2019 года № 743 «О дополнительных мерах по регулированию трудовых отношений на рынке труда» и иных законодательных актов, регулирующих данную сферу.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Диссертация выполнена по приоритетному направлению развития науки и технологий республики I. «Формирование системы инновационных идей и способов их реализации в социальном, правовом, экономическом, культурном, духовном и образовательном развитии информационного общества и демократического государства».

Степень изученности проблемы. Исследования по вопросам ежегодного трудового отпуска осуществлялись некоторыми учеными-юристами. В частности, А.Иноятов, М.Усмонов, М.Усманова, Ю.Турсунов, М.Ю.Гасанов, Е.А.Соколов, Г.К.Сарымсакова, Ш.Исмаилов, Б.Исраилов, Б.Рахимбергана, М.Махаматов и практикующие специалисты Г. Зиганшина, Ш. Ахатова, А. Навотный, Л. Хикматова, Х. Премкулов в рамках своих исследований,

¹ <https://mehnat.uz/uz/news/davlat-mehnat-inspekcijasi-tomonidan-2021-yil-davomida-amalga-oshirilgan-ishlar-tugrisida-h-i-s-o-b-o-t>

² <https://public.sud.uz/report/CIVIL>

учебной и методической литературы рассмотрели некоторые аспекты данной проблемы.

При этом следует отметить, что научные исследования, относящиеся к теме исследования, непосредственно изучались учеными стран-участниц Содружества Независимых Государств. В частности, можно привести работы таких ученых, как А.В.Бондаренко, А.Е.Змушко, Д.И.Логачев, Н.А.Постников, Ю.А.Хамзина, О.С.Хохрякова, Н.А.Цуркан, Н.Н.Тышкунова, М.А.Куренной, А.Я.Петров, Ю.Хачатурян, О.Д. Мамедов.

Вопросы правового регулирования ежегодного оплачиваемого трудового отпуска в зарубежных странах изучались такими учеными, как M.Wooden, D.Warren, P.Gregg, J.Wadsworth, M.Sargent, D.Lewis, R.Ray, J.Schmitt, C.Stothers, Porter, O.E.Erdogdu, M.N.Berrigan, K.Ogura, A.Bogg, C.J.Ramirez, M.A.Panasci, D.McCann¹.

Следует отметить, что данная проблема не была предметом монографического исследования.

Связь темы диссертации с планами научно-исследовательской работы высшего учебного заведения, в котором выполняется диссертация. Диссертация выполнена в рамках плана научно-исследовательских работ Университета общественной безопасности Республики Узбекистан на 2022-2026 годы по теме «Совершенствование трудового законодательства Республики Узбекистан».

Целью исследования является разработка научно-обоснованных предложений и рекомендаций, направленных на совершенствование правового регулирования трудового отпуска.

Задачи исследования:

определение понятия трудового отпуска и разработка критериев его классификации;

выявление признаков, отличающих трудовой отпуск от других видов отдыха;

анализ установленного законодательством минимального срока трудового отпуска, а также оснований и способов его продления;

рассмотрение видов трудовых отпусков, их сроков, условий и порядка предоставления;

рассмотрение основ правового регулирования и дифференциации основных продолжительных отпусков;

определение понятия дополнительного трудового отпуска, критерии его классификации и значения;

разработка предложений по совершенствованию законодательства о трудовом отпуске;

изучение содержания международно-правовых норм о трудовых отпусках, а также возможностей отражения в национальном законодательстве положений конвенций и рекомендаций Международной организации труда.

Объектом исследования является система правоотношений,

¹ Полный список научных работ этих ученых приведен в списке использованной литературы.

возникающих в сфере реализации ежегодного оплачиваемого трудового отпуска работников.

Предметом исследования являются нормативно-правовые акты, регулирующие право работников на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, нормотворчество Международной организации труда, законодательство и практика зарубежных стран, а также имеющиеся в юридической науке концепции и научно-теоретические взгляды.

Методы исследования. Методы исследования. В процессе проведения исследования были использованы такие методы научного познания как исторический, анализ и синтез, обобщение, сравнительно-правовой, системный анализ, социологическое, эмпирическое исследование, анализ статистических данных, а также проведение социологического опроса.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

обосновано установление работникам минимального срока основного трудового отпуска в календарных днях и установление его продолжительности в двадцать один календарный день для всех работников и максимальной продолжительности в пятьдесят шесть календарных дней, а также возможность продления этих сроков согласно коллективным и индивидуальным договорам;

обосновано, что установление более длинных основных удлиненных отпусков по сравнению с указанными в законодательстве может осуществляться локальными документами на основе коллективных или индивидуальных договоров;

обоснована необходимость отнесения работников, имеющих многолетний стаж работы в одной организации, а также работников, работающих ненормированный рабочий день, к категории работников, имеющих право на дополнительный трудовой отпуск в целях разработки критериев дифференциации при предоставлении ежегодных дополнительных трудовых отпусков;

обоснована необходимость запрета сокращения срока ежегодного трудового отпуска при временном переводе работника на другую работу по инициативе работодателя в связи с производственной необходимостью или прекращением трудовой деятельности.

Практические результаты исследования:

обоснована необходимость расширения применения локальных нормативных актов в использовании оплачиваемого ежегодного трудового отпуска;

разработаны правила при дифференциации трудовых отпусков, об учете субъективных факторов, связанных с тяжестью труда, с характером и содержанием выполняемой работы, природно-климатическими условиями, а также возрастом работника, его инвалидностью;

раскрыто, что обязательные основания для продления сроков трудового отпуска должны устанавливаться в централизованном порядке;

доказана необходимость внедрения в трудовое законодательство международных стандартов по трудовым отпускам.

Достоверность результатов исследования. Результаты исследования

основаны на нормах международного права и национального законодательства, опыте развитых стран, правоприменительной практике, формы социологических исследований, анкетные опросы, интервьюирование и экспертная оценка, результаты анализа статистических данных обобщены и оформлены соответствующими документами. Полученные результаты были подтверждены уполномоченными органами и внедрены в практику.

Научно-практическая значимость результатов исследования.

Научные результаты исследования расширяют научные воззрения на время отдыха и трудовой отпуск в трудовом праве, отпуска имеют важное значение при разрешении таких важных теоретических вопросов, как понятие трудового отпуска, виды трудового отпуска, использование трудового отпуска.

Результаты исследований могут быть использованы в учебных целях, в частности, при преподавании предмета трудового права и других специальных курсов в юридических и неюридических высших образовательных учреждениях.

Практическая значимость исследования заключается в том, что реализация разработанных предложений послужит совершенствованию правового регулирования трудовых отпусков, а также обеспечению гарантий реализации работниками своих прав на отпуск.

Введение результатов исследования. Научные результаты, полученные в ходе исследования, были использованы:

предложение об установлении минимального срока основного трудового отпуска работникам в календарных днях и определении его сроков для всех работников в двадцать один календарный день и максимально - пятьдесят шесть календарных дней, а также возможности продления этих сроков на основе коллективных и индивидуальных договоров, отражено в статьях 217, 221 Трудового кодекса Республики Узбекистан, принятого 28 октября 2022 г. (*Акт Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 15 сентября 2022 г., №02/6-09-12, и акт Кабинета Министров Республики Узбекистан от 18 января 2022 г., № 12/22-04*). Внедрение данного предложения послужило установлению исчисления трудового отпуска в календарных днях, определению его наименьшей и наибольшей продолжительности, а также установлению, что продолжительность отпуска может быть продлена на основе коллективных и индивидуальных договоров;

предложение о регламентации основных удлиненных отпусков в законодательстве, а также о том, что увеличение срока отпуска по сравнению с установленным законодательством может быть осуществлено как на основе коллективного, так и индивидуального договора, отражено в статье 218 Трудового кодекса Республики Узбекистан, принятого 28 октября 2022 г. (*Акт Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 15 сентября 2022 г., №02/6-09-12 и акт Министерства занятости и сокращения бедности от 18 января 2022 г., №15/22*). Внедрение данного предложения послужило регламентации основных удлиненных трудовых отпусков не только через законы, но и коллективно-договорными и индивидуально-договорными способами;

предложение об основах предоставления ежегодных дополнительных трудовых отпусков и критериях их дифференциации, в частности об отнесении работников, имеющих многолетний стаж работы в одной организации, работников, работающих ненормированный рабочий день, к категории работников, имеющих право на дополнительный трудовой отпуск, отражено в статье 218 Трудового кодекса Республики Узбекистан, принятого 28 октября 2022 г. (*Акт Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 15 сентября 2022 г., №02/6-09-12, и акт Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 29 июня 2022 г., № 06-13/23*). Внедрение данного предложения позволило регламентировать основы предоставления ежегодных дополнительных трудовых отпусков и критериев их дифференциации;

предложение о том, что при временном переводе работника на другую работу по инициативе работодателя в связи с производственной необходимостью или простоем не должно отражаться на сроках ежегодного трудового отпуска, отражено в статье 223 Трудового кодекса Республики Узбекистан, принятой 28 октября 2022 г. (*Акт Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 15 сентября 2022 г., № 02/6-09-12*). Данное предложение предусматривало возможность признания стажа, дающего право на трудовой отпуск.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования Результаты исследования были обсуждены на 3-х международных и 2-х республиканских научно-практических конференциях.

Опубликование результатов исследования. Всего по теме диссертации опубликовано 11 научных работ, в том числе 6 научных статей (3 в зарубежных изданиях), 5 тезисов.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, семи параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объем диссертации 153 страницы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении диссертации рассмотрены актуальность и необходимость темы исследования – соответствие исследования основным приоритетным направлениям развития науки и техники Республики, степень изученности исследуемой проблемы, связь темы диссертации с планами научно-исследовательской работы высшего образовательного учреждения, в котором выполнена диссертация, цели и задачи исследования, объект и предмет, методы, научная новизна и практические результаты исследования, достоверность результатов исследования, освещена научно-практическая значимость результатов исследования, их внедрение, апробация результатов исследования, опубликованность результатов, структура и объем диссертации.

В первой главе диссертации «**Общая характеристика и правовая природа трудовых отпусков**» исследованы понятие, сущность и значение трудовых отпусков в реализации права человека на труд, основные принципы правового регулирования предоставления трудовых отпусков.

В настоящей главе исследованы определения трудового отпуска, право на получение трудового отпуска, условия и содержание этого права, гарантии его реализации, правовое регулирование отдельных видов трудового отпуска, изучены общетеоретические проблемы, связанные с разрешением спорных вопросов толкования и применения законодательства об отпусках.

Также в параграфе классифицированы основные принципы использования трудовых отпусков.

В процессе раскрытия теоретических правил правового регулирования трудового отпуска были проанализированы работы таких ученых - А.А.Инояттов, М.Усманов, М.А.Усманова, Ю.Турсунов, М.Ю.Гасанов, Е.А.Соколов, Г.К.Сарымсакова, Ш.А.Исмоилов, Б.Исроилов, Б.Рахимбергана, Ж.А.Хамзина, О.С.Хохрякова, А.В.Бондаренко, М.Wooden, D.Warren, Н. Н. Тышкунова, Н. А. Постников. Кроме того, проведен сравнительно-правовой анализ норм, связанных с правовым регулированием трудовых отпусков в трудовом законодательстве ряда зарубежных стран (Франция, Казахстан, Россия).

В данной главе делается акцент на то, что понятия «право на трудовой отпуск» и «право на использование трудового отпуска» отличаются друг от друга. В частности, выдвигаются обоснованные мнения о том, что заключение работником трудового договора с работодателем способствует возникновению его права на отпуск, а продолжительность рабочего периода работника - права на использование отпуска. В статье 38 Конституции Республики Узбекистан закреплено право всех работающих по найму граждан на отдых. Также в статье 16 Трудового кодекса Республики Узбекистан (глава об основных трудовых правах работника) отмечается, что отдых, обеспечиваемый предоставлением ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, является правом каждого работника. Тем не менее, на практике нередки случаи полного и частичного отказа в праве на трудовой отпуск, отказа или ограничения этого права работодателем. Данные обстоятельства нашли свое подтверждение по результатам анонимных опросов, проведенных в рамках исследования. 36,8% участников опроса заявили, что работодатели не соблюдают график отпусков при предоставлении отпусков, 21,2% заявили, что при составлении графика отпусков не учитываются желания работников, 61% заявили, что выплата отпускных не осуществляется своевременно, 26,5% заявили, что отзывались работодателем на работу в период отпуска без согласия работника, 30,4% заявили, что не использовали отпуск в течение рабочего года, 37,5% сообщили, что в их организации не соблюдается правило об уведомлении работников работодателем о времени начала отпуска не менее чем за 15 дней. Поэтому предлагается включить нормы, запрещающие ограничение права на трудовой отпуск и права на использование трудового отпуска предлагается включить в главу или параграф «Трудовой отпуск» Трудового кодекса. Особое внимание уделено тому, что именно в таком порядке закрепление данного права присутствует в опыте ряда зарубежных стран. В Турции закреплено, что отказ, запрещение и ограничение в праве на трудовой отпуск недействительны, что любое соглашение о полном или частичном отказе от этого права

недействительно, во Франции недействительны условия трудового договора, предусматривающие отказ работника от права на ежегодное использование оплачиваемого отпуска или отказ от него. В связи с этим обосновывается необходимость внесения в трудовое законодательство положений о том, что любое соглашение о полном или частичном отказе от права на трудовой отпуск не действительно.

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск - это один из видов времени отдыха. Но этот вид времени отдыха имеет отличительные признаки от других видов. В частности, к ним относятся такие различия как предоставление всем работникам трудовых отпусков независимо от места работы и вида работы, других особенностей работы, определение законом минимальной продолжительности оплачиваемого трудового отпуска и не допущение ее сокращения, сохранение рабочего места и среднего заработка при предоставлении отпуска, предоставление отпуска за работу определенного периода времени, выплата компенсации работнику за неиспользованный отпуск при увольнении, возможность деления отпуска на части.

Все остальные отпуска (отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, временная нетрудоспособность, отпуска, связанные с учебой, творческие отпуска) предоставляются по конкретным целям и не связаны с отдыхом. Многие из них можно условно назвать отпусками, хотя на самом деле они означают, что работник сменил вид деятельности.

Определение ежегодного трудового отпуска в национальном трудовом законодательстве не полностью раскрывает его содержание. В целях устранения пробела в определении понятия ежегодного трудового отпуска и восполнения его новым содержанием разработано авторское определение, согласно которому *«Каждому работнику, заключившему трудовой договор с работодателем и вступившему в трудовые отношения, предоставляется право на ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск, срок которого определяется законодательными актами. Отпуска предоставляются за каждый рабочий год с сохранением места работы (должности) работника и среднемесячной заработной платы»*.

В данной главе также рассмотрены основные виды принципов в сфере предоставления отпусков, на основе мнений ученых-правоведов проанализированы законодательные акты и случаи из практики, когда данные принципы не соблюдались. В рамках исследования обосновано существование ряда принципов в области предоставления трудовых отпусков и даны их определения. В частности, к ним относятся принципы индивидуальности предоставления трудовых отпусков, предоставления их в приемлемые сроки, достойной компенсации.

Вторая глава диссертации посвящена **«Анализу практики правового регулирования трудовых отпусков»**. В данной главе исследованы вопросы установления продолжительности отпуска, факторы дифференциации отпусков, основы установления удлиненного отпуска, механизм установления дополнительного отпуска в связи с условиями труда, процедуры суммированного расчета трудовых отпусков. Также проанализированы

проблемы порядка предоставления трудовых отпусков и пути их юридического разрешения.

Также в национальном законодательстве требуется установление конкретных правил о видах ежегодных трудовых отпусков. В частности, трудовой отпуск целесообразно разделить на основной трудовой отпуск (минимальный отпуск и основной удлиненный отпуск) и дополнительный трудовой отпуск (исчисляемый с учетом минимального или основного удлиненного отпуска).

В рамках исследования даны определения ежегодного основного отпуска, основного удлиненного отпуска и ежегодного дополнительного отпуска. Согласно ему, *«Ежегодный основной отпуск - это вид трудового отпуска, минимальный срок которого установлен законодательными актами.*

«Ежегодный удлиненный основной трудовой отпуск – это вид отпуска, предоставляемый в размере, превышающем минимальный срок отпуска, который определяется законодательством и локальными документами предприятия и организации в зависимости от вида деятельности, которую выполняет работник».

«Ежегодный дополнительный отпуск – это вид отпуска, предоставляемого отдельным работникам в дополнение (дополнительно) к назначенному им основному (минимальному или удлиненному) отпуску».

Продолжительность дополнительных отпусков и порядок их предоставления определяются трудовым законодательством, иными нормативными актами или условиями трудового договора. Необходимо, чтобы круг работников, имеющих право на ежегодные дополнительные отпуска, был расширен за счет включения в него работников, имеющих многолетний стаж работы в организации или отрасли.

В данной главе проведены теоретические исследования по раскрытию понятий продления и переноса ежегодного трудового отпуска. В результате сформированы авторские определения данных понятий.

Так, *«под продлением ежегодного трудового отпуска понимается перенос на более поздний срок неиспользованной части отпуска, прерванного работником для отдыха и восстановления трудоспособности по объективным причинам, предусмотренным законами и иными нормативными актами о труде».* *«Под переносом ежегодного трудового отпуска понимается предоставление работнику отпуска или его части в период, отличный от указанного в графике отпусков».*

Отличительной чертой продления отпуска, отличающей его от переноса, является то, что работник не приступает к исполнению своих трудовых обязанностей после устранения объективных причин, препятствующих использованию отпуска, а по окончании отпуска продолжает использовать отпуск, несмотря на дату окончания трудового договора.

Трудовым кодексом Республики Узбекистан предусмотрено исчисление трудового отпуска по отработанным дням. На данный момент в нашем законодательстве сохраняются случаи определения продолжительности ежегодного основного отпуска в календарных днях для отдельных категорий

работников (в частности, инвалидов, несовершеннолетних, военнослужащих, работников прокурорско-следственных и судебных органов) отдельными нормативными документами. Проведено исследование в целях устранения проблем в применении данных положений трудового законодательства для устранения несоответствия между Трудовым кодексом Республики Узбекистан и отдельными нормативными документами путем установления единой нормы исчисления отпусков по рабочим дням или календарным дням для всех работников.

При определении продолжительности ежегодного отпуска используется понятие рабочего года, но поскольку его определение не дано в трудовом законодательстве, исследователь определил понятие «рабочий год» следующим образом. *«Рабочий год определяется как период работы работника у определенного работодателя, который равен двенадцати месяцам и фактически исчисляется со дня начала работы. Если общее количество периодов, включаемых в рабочий год, составляет менее двенадцати полных календарных месяцев, рабочий год работника переносится на недостающий период».*

В третьей главе диссертации **«Международный опыт в области правового регулирования трудовых отпусков и перспективы его использования в совершенствовании трудового законодательства Республики Узбекистан»** проанализированы вопросы совершенствования законодательства по реализации права на ежегодные трудовые отпуска, судебная практика в сфере регулирования трудовых отпусков, изучены гарантии права на ежегодные трудовые отпуска в международных стандартах, особенности правового регулирования трудовых отпусков в развитых зарубежных странах.

В данной главе исследованы положения конвенций Международной организации труда №52 и №132 «Об оплачиваемых ежегодных отпусках». Обосновывается необходимость ратификации Узбекистаном Конвенции Международной организации труда от 1970 года № 132 «Об оплачиваемых отпусках». Ратификация настоящей Конвенции позволит ограничить количество частей на которые может быть разделен трудовой отпуск при использовании по частям, ввести новые нормы, определяющие использование работником в течение рабочего года не менее половины отпуска, а оставшуюся часть - в течение 18 месяцев после окончания рабочего года.

Изучение показало, что при полном признании всеми развитыми странами права на ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск правовые основы обеспечения данного права на практике различны. В некоторых штатах законодательство об отпусках вообще отсутствует (США, Великобритания), и этот вопрос регулируется для большинства сотрудников только коллективными договорами, в то время как в других странах (Италия) есть законы об отпусках, которые применяются к определенным категориям сотрудников, но в основном, отпуска устанавливаются в коллективных договорах, наконец, в ряде стран (Франция, Германия, Турция) регулируется специальным законодательством для основной массы работников.

Закон Федеративной Республики Германии (ФРГ) от 8 января 1963 года «Об отпусках» закрепил право всех рабочих и служащих, а также лиц, проходящих производственное обучение, на оплачиваемый ежегодный отпуск. В соответствии с настоящим законом минимальный срок оплачиваемого отпуска для работников, работающих полный рабочий день, установлен в размере 24 рабочих дней.

Во Франции согласно Ордонансу, принятому 16 января 1982 г., работнику полагается 2,5 дня отпуска за один месяц непрерывной работы, но его общая продолжительность не может превышать 30 рабочих дней. За отсутствие на работе по неважной причине отпуск предоставляется пропорционально, без учета таких дней. Таким образом, как правило, в календарном году за непрерывную работу предоставляется 5 недель оплачиваемого отпуска.

Ежегодные оплачиваемые дни отпуска в Турецкой Республике регулируются в соответствии с Законом «О труде» №4857. Работникам, проработавшим на рабочем месте не менее одного года (включая испытательный срок), предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. Отказаться от права на ежегодный оплачиваемый отпуск нельзя. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам, составляет от четырнадцати дней для работников со стажем работы от одного года до пяти лет (в том числе пять лет), свыше пяти лет и менее пятнадцати лет – до двадцати дней, не менее двадцати шести дней - для работников со стажем от пятнадцати лет и старше.

В Великобритании Положение «О рабочем времени», принятое в 1998 г., закрепляет норму о том, что продолжительность отпуска составляет три недели. С ноября 1999 года в статью 13 Положения внесено изменение, связанное с продлением срока отпуска. На сегодняшний день продолжительность отпуска составляет четыре недели.

Таким образом, опыт зарубежных стран показывает удобство исчисления трудового отпуска по календарным дням, позволяет использовать единую норму исчисления трудового отпуска независимо от режима рабочего времени работодателя. Кроме того, расчет трудового отпуска по календарным дням выгоден и для самого работника, поскольку действующий в англо-саксонских странах метод расчета отпуска предусматривает оплату только за рабочие дни, соответствующие отпускному периоду. При использовании календарной системы оплата осуществляется за каждый день отпуска.

28 октября 2022 года Трудового кодекса Республики Узбекистан был принят в новой редакции и вступит в силу 30 апреля 2023г. В связи с этим необходимо определить меры по приведению в соответствие с новой редакцией Трудового кодекса законов и подзаконных актов, в которых отражены нормы, касающиеся трудовых отпусков.

Пандемия Covid-19, поставившая в сложное положение экономическую, социальную и другие сферы народов всего мира, на практике вызвала ряд проблем в трудовых отношениях, возникающих между работодателем и работниками. Проблемы, возникшие во многих странах мира в связи с объявлением карантина или чрезвычайного положения в части регулирования

рабочего времени, режима работы, отпусков и оплаты труда работников, показали наличие недостатков в действующих нормативных правовых актах. В этой ситуации возникла необходимость создания работодателем правового обоснования порядка предоставления работнику ежегодного трудового отпуска, в качестве исключения, без соблюдения графика отпусков. Поэтому необходимо законодательно закрепить, что работодатель вправе предоставлять ежегодный трудовой отпуск всем или отдельным категориям работников досрочно в исключительных случаях, которые невозможно предусмотреть заранее, а также при внезапном приостановлении работы в связи с отсутствием сырьевых ресурсов, энергоснабжения, стихийными бедствиями, гибелью людей.

В процессе исследования диссертантом изучена судебная практика в сфере регулирования трудовых отпусков. За 2020-2022 годы по спорам в сфере регулирования трудовых отпусков проведено 154 судебных дела (в 2020 году – 67, в 2021 году – 34, в 2022 году – 53). Из них иск удовлетворен частично в 23 случаях, иск удовлетворен полностью в 86 случаях, иск не удовлетворен в 8 случаях, 18 исков оставлены без рассмотрения и 3 иска возвращены. Результаты исследования показали, что на практике встречаются ситуации ограничения права работников в сфере регулирования трудовых отпусков.

На сегодняшний день в связи с увеличением объема работы на практике часто происходят случаи досрочного отзыва работников из отпуска. В целях защиты прав и интересов отзываемого из отпуска работника вносится предложение о внесении в законодательство изменений, предусматривающих, что неисполнение требования работодателя об отзыве из трудового отпуска не считается нарушением трудовой дисциплины, а неиспользованная часть трудового отпуска предоставляется работнику в другое время в течение этого рабочего года или в следующем рабочем году.

Также существует проблема, связанная с видами трудовых отпусков. В трудовом законодательстве не регламентированы конкретные критерии, разграничивающие основной удлиненный отпуск и дополнительный отпуск, являющиеся составными частями трудового отпуска. Критерии разграничения этих частей отпуска до конца не разработаны и в теории трудового права. Стоит отметить, что существуют общие и специфические признаки основного удлиненного и дополнительного трудового отпуска. Общим признаком является то, что обе части трудового отпуска связаны со спецификой работы. В основных удлиненных отпусках важное значение имеет правовое положение отдельных категорий работников. Например, основные удлиненные отпуска для несовершеннолетних и инвалидов, продолжительность которых составляет тридцать календарных дней. В дополнительных отпусках основное внимание уделяется на вредность, тяжесть и опасность условий труда. Следует отметить, что разработка четких критериев, указывающих на разницу между основными удлиненными и дополнительными трудовыми отпусками, представляет собой сложную задачу, и это подтверждается тем, что даже в теории трудового права до сих пор не сформирован единый взгляд по данному вопросу. Кроме того, и в зарубежной практике недостаточно разработаны

теоретические вопросы разделения на основные удлиненные и дополнительные трудовые отпуска.

В рамках исследования были тщательно изучены и проанализированы проблемы, возникающие на практике и нормативно-правовые документы, регулирующие использование ежегодных трудовых отпусков работников, а также на основе международных стандартов и зарубежного опыта разработаны предложения по устранению выявленных проблем.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате исследования по вопросам правового регулирования трудовых отпусков разработаны следующие научно-теоретические и практические выводы:

I. Научно-теоретические выводы:

1. Были предложены авторские определения следующих понятий:

«ежегодный трудовой отпуск» - минимальный срок, определяемый действующим законодательством и предоставляемый работнику ежегодно в течение рабочего года с сохранением его рабочего места (должности) и среднемесячной заработной платы для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности.

«право на получение трудового отпуска» - является правом, возникающим на основании заключения трудового договора между работником и работодателем.

«право на использование трудового отпуска» - является правом, возникающим на основании продолжительность рабочего периода работник.

«рабочий год» - период работы работника у определенного работодателя, который равен двенадцати месяцам и фактически исчисляется со дня начала работы.

«продление трудового отпуска» - прерывание периода отпуска при наличии оснований, препятствующих его использованию в течение рабочего года, причем под периодом этих перерывов понимается продление периода отпуска сверх установленного срока.

«перенос трудового отпуска на другой период» - означает, что он будет перенесен в течение текущего рабочего года при наличии факторов, препятствующих его использованию до начала отпуска.

2. Теоретически обоснованы невозможность отказа от права на получение и использование отпуска и его правовые последствия. Согласно этому, *«Право на ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск гарантируется всем работникам, работающим по трудовому договору, и это право устанавливается на основаниях, предусмотренных законодательством, нельзя отказывать, отменять или ограничивать право на получение ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, любое соглашение об отказе от этого права полностью или частично считается недействительным».*

3. В качестве основных руководящих правил, которые необходимо соблюдать при предоставлении ежегодных отпусков, разработаны и

классифицированы следующие принципы:

Принцип индивидуальности - трудовой отпуск предоставляется не за календарный рабочий год, а за каждый собственный рабочий год работника, но время его предоставления, как правило, обеспечивается графиком отпусков, установленным на календарный год.

Принцип согласия — этот принцип связан с ситуацией отзыва из отпуска. В этом случае важно согласие работника. В связи с этим предлагается принцип согласия.

Принцип приемлемого периода – эта ситуация, связанная с графиком отпусков. Работник имеет право принимать непосредственное участие в составлении графика отпусков, при наличии уважительных причин он вправе обратиться к работодателю с письменным заявлением о внесении изменений в этот график, а также установить приемлемый срок для своего трудового отпуска.

Принцип достойной компенсации - этот принцип предлагает оплату трудовой деятельности за неиспользованные дни отпуска работнику, отозванному из трудового отпуска в двойном размере.

4. Обоснована необходимость расширения перечня оснований для продления и переноса трудового отпуска на другой период.

«Время работника на уход за больным членом семьи, нуждающимся в уходе, предлагается как одно из оснований для продления и переноса трудового отпуска».

5. При предоставлении работникам дополнительных отпусков необходимо предусмотреть правило «продления трудового отпуска за непрерывную работу».

Согласно данному правилу, *«Продлением трудового отпуска за непрерывность считается увеличение количества календарных дней, прибавляемых пропорционально периоду непрерывной деятельности у одного работодателя или периоду трудовой деятельности, которая в соответствии с законодательством считается непрерывной».*

II. Предложения по совершенствованию норм законодательства:

1. Предлагается дополнить статью 218 Трудового кодекса в новой редакции, устанавливающего право на ежегодный удлиненный основной отпуск, следующими положениями.

Статья 218. Ежегодный основной удлиненный отпуск

С учетом возраста и состояния здоровья ежегодный основной удлиненный отпуск предоставляется:

...

Работникам с инвалидностью III группы вследствие аварии на Чернобыльской АЭС или вследствие болезни – тридцать календарных дней.

2. Необходимо расширить круг работников, имеющих право на получение ежегодных дополнительных отпусков до работников, имеющих многолетний стаж работы в одной организации или отрасли.

Исходя из этого, предлагается дополнить Трудового кодекса в новой редакции Республики Узбекистан следующей нормой:

«Дополнительный трудовой отпуск предоставляется за многолетний стаж работы в одной организации или отрасли

За каждые пять лет работы в одной организации или отрасли работнику предоставляется ежегодный дополнительный трудовой отпуск продолжительностью два календарных дня, но не более десяти календарных дней в совокупности.

Положения части первой настоящей статьи не распространяются на отдельных категорий работников, в отношении которых законодательством предусмотрено предоставление более продолжительных ежегодных дополнительных трудовых отпусков за стаж работы.

В правовых актах о труде или в трудовом договоре в стаж работы, дающий право на получение дополнительного ежегодного отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, может быть включен стаж работы у другого работодателя или в другой отрасли.

3. Необходимо усовершенствовать нормы, определяющие порядок деления ежегодного отпуска на части. При этом предполагается, что отпуск будет разделен на части по соглашению сторон, срок, составляющий часть отпуска, будет продлен, а также будут введены правила о разделении отпуска на части в целях развития внутренней туризмом. В связи с этим предлагается принять нормы действующего Трудового кодекса Республики Узбекистан (статья 146) и новой редакции Трудового кодекса (статья 231) в следующей редакции:

«Деление ежегодного отпуска на части

По соглашению между работодателем и работником ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части. При этом, одна часть этого отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

С согласия работодателя работнику может быть предоставлен «отпуск для семейных путешествий» на срок не менее 5 рабочих дней, включающий в себя путешествие с родителями, родственниками, пожилыми людьми и учителями за счет ежегодного основного трудового отпуска.

4. Предлагается дополнить часть шестую статьи 501 Трудового кодекса в новой редакции следующим положением, определяющим точную продолжительность трудового отпуска педагогических работников:

«Статья 501. Особенности правового регулирования труда педагогических работников

Педагогическим работникам образовательных учреждений предоставляется сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю, а также ежегодный удлиненный трудовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней».

5. В целях вывода развития науки в нашей стране на высокий уровень предлагается имплементация российского опыта в национальное законодательство по установлению ежегодных удлиненных основных трудовых отпусков для научных работников, имеющих ученую степень доктора

философских наук (PhD) и доктора наук (DSc).

В связи с этим, предлагается дополнение в статью 218 «Ежегодный основной удлиненный отпуск» Трудового кодекса в новой редакции *«о предоставлении ежегодного дополнительного основного трудового отпуска продолжительностью тридцать календарных дней для научных работников, имеющих ученую степень доктора философии (PhD) и доктора наук (DSc)»*.

6. Необходимо расширить основания предоставления дополнительного трудового отпуска отдельным категориям работников. В частности, работникам, работающим в сменном рабочем режиме, целесообразно предоставлять дополнительный трудовой отпуск с целью компенсации за работу в смену, в выходные и нерабочие праздничные дни. При этом для данной категории работников должен быть предусмотрен не основной удлиненный отпуск, а дополнительный трудовой отпуск по особому режиму и характеру работы. Поэтому предлагается дополнить действующий Трудовой кодекс Республики Узбекистан новой статьей *«дополнительный трудовой отпуск за сменную работу»*.

7. В целях обеспечения соответствия национального законодательства правилу о том, что трудовой отпуск не может быть менее трех рабочих недель, указанному в пункте 3 статьи 3 Конвенции Международной Организации Труда № 132 «Об оплачиваемых отпусках» от 1970 г., предлагается ввести новую норму, предусматривающую продление минимального трудового отпуска, указанного в Трудовом кодексе Республики Узбекистан:

«Ежегодный основной отпуск

Ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 21 календарного дня».

8. Работодатели по объективным причинам не могут выплатить деньги за трудовой отпуск в срок, установленный действующим Трудовым кодексом Республики Узбекистан. В зарубежных странах установлены гибкие правила выплаты отпускных, в соответствии с которыми, если иное не установлено соглашением сторон, отпускные выплачиваются работнику до начала отпуска без определенной даты. Поэтому предлагается нормы действующего Трудового кодекса Республики Узбекистан изложить в следующей редакции:

«Оплата отпусков

Оплата отпусков производится в установленный работодателем день выплаты заработной платы, если иной срок не установлен соглашением сторон, не позднее последнего рабочего дня перед началом отпуска».

9. Предлагается ввести правила, касающиеся исчисления продолжительности ежегодных трудовых отпусков календарными днями, а в случаях, установленных законодательством, календарными днями исходя из рабочей недели, и в связи с этим принять существующую норму действующего Трудового кодекса Республики Узбекистан в следующей редакции:

«Расчет продолжительности ежегодных отпусков

Продолжительность ежегодных основных и дополнительных трудовых отпусков работников исчисляется календарными днями.

Нерабочие праздничные дни, совпадающие с периодом ежегодного

трудового отпуска, не учитываются при определении продолжительности отпуска.

В случаях, предусмотренных законодательством, продолжительность ежегодного основного и дополнительного трудового отпуска, предоставляемого отдельным категориям работников, исчисляется в календарных рабочих днях по шестидневной рабочей неделе».

10. Предлагается также включить в стаж работы, дающий право на ежегодный трудовой отпуск, указанный в статье 226 Трудового кодекса Республики Узбекистан в новой редакции, следующие периоды:

«Время, в течение которого работник фактически не работал, но его рабочее место было зарезервировано в соответствии с трудовым законодательством, трудовым договором, включая время ежегодного трудового отпуска, выходные, нерабочие праздничные дни и другие выходные дни, предоставляемые работнику;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательное медицинское освидетельствование или не прошедшего обучение по охране труда и не прошедшего проверку знаний и умений, если непрохождение медицинского освидетельствования или проверка знаний и навыков произошли не по вине работника;

период отстранения от работы работника на время проведения служебной проверки, если по результатам служебной проверки не будет подтверждена вина работника в нарушении трудовых обязанностей, либо не будет подтвержден сам факт нарушения трудовых обязанностей».

11. В целях восполнения возникающего на практике правового пробела в части обеспечения социальных прав работников, занятых на сезонных работах, целесообразно дополнить соответствующий пункт Трудового кодекса в новой редакции следующим положением:

«Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляется отпуск продолжительностью не менее 2 календарных дней за каждый месяц работы после окончания сезона».

12. Разработан проект Закона Республики Узбекистан «Об отпусках». Этот закон включит в себя важнейшие положения, касающиеся предоставления трудовых отпусков, неоплачиваемых отпусков, социальных отпусков и позволит регулировать данные отношения в рамках закона.

III. Рекомендации на направление на совершенствование практики по предоставлению трудовых отпусков:

1. В соответствии с направлением стратегии «Цифровой Узбекистан – 2030» о внедрении информационно-коммуникационных технологий в процессы регулирования трудовой деятельности и социального обеспечения населения предлагается создать и внедрить мобильное приложение (iPad, Web, iOS, Android) «График отпусков». С помощью этой программы можно обеспечить права работников на использование трудового отпуска и повысить их осведомленность в этом отношении.

2. Исходя из приоритетных направлений «Концепции повышения правосознания и правовой культуры в обществе», предлагается Министерству занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан и Федерации профсоюзов Узбекистана внедрить процедуру проведения опросов через популярные социальные сети. В рамках этого процесса будут изучаться проблемы, волнующие население в сфере использования трудовых отпусков.

3. Узбекистану необходимо ратифицировать Конвенцию №132 «Об оплачиваемых отпусках», принятую в 1970 г. Международной Организацией Труда. Ратификация настоящей Конвенции даст возможность *«ограничения количества частей, которые могут быть разделены при использовании трудового отпуска, разрешение работнику использовать не менее половины трудового отпуска в течение рабочего года, а также введение новых норм, определяющих использование оставшейся части в течение восемнадцати месяцев после окончания рабочего года»*.

4. Предлагается разработать электронную форму примерного графика отпусков. Данный электронный график позволит разрабатывать график отпусков и расчет их продолжительности для всех видов предприятий и организаций на основе единого подхода.

**ONE-TIME SCIENTIFIC COUNCIL ON THE BASIS OF THE SCIENTIFIC
COUNCIL DSc.32/30.12.2020.Yu.74.01 ON THE AWARD OF SCIENTISTS
DEGREES AT THE UNIVERSITY OF PUBLIC SAFETY OF THE
REPUBLIC OF UZBEKISTAN**

UNIVERSITY OF PUBLIC SAFETY OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

MADRAKHIMOVA GULJAHON RUZIMBOY QIZI

ISSUES OF LEGAL REGULATION OF ANNUAL LEAVES

12.00.05 – Labour law. Social security law

**Doctoral (PhD) dissertation abstract
on legal sciences**

Tashkent – 2023

The theme of the dissertation of Doctor of Philosophy (PhD) was registered at the Supreme Attestation Commission under the Ministry of higher education, science and innovation of the Republic of Uzbekistan under the number B2021.2PhD/Yu544.

The doctoral dissertation was completed at the University of Public Safety of the Republic of Uzbekistan.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (uzbek, russian, english(summery)) on the website of the University of Public Safety of the Republic of Uzbekistan (www.jxu.uz) and on the portal of the Information and educational network "ZiyoNET" (www.ziyo.net).

Supervisor:	Usmanova Muborak Akmaljanovna Doctor of Law, Professor
Official opponents:	Ismoilov Shukhratjon Abdusaminovich Doctor of Law Murodova Gulnora Mirzaakhmatovna Doctor of Philophy in Law
The leading organization:	Lawyers' Training Center under the Ministry of Justice of the Republic of Uzbekistan

The defense of the dissertation will take place on _____, 2023 y at __:00 meeting of the Scientific Council DSc.32 / 30.12.2020.Yu.74.01 at the University of Public Safety of the Republic of Uzbekistan (Address: 100211, Tashkent region, Zangiata district, Chorsu kurgan. Tel.: +99871-230-32-71; fax: +99871-230-32-50; mgjxu@umail.uz).

The dissertation can be reviwed at the Information Resource Center of the University of Public Safety of the Republic of Uzbekistan (registered under the number ____). (Address: 100211, Tashkent, Zangiata district, Chorsu kurgan. Tel.: +99871-230-32-71; fax: +99871-230-32-50).

The abstract of dissertation was distributed on «____» _____2023y.
(Registry protocol №. ____ dated on «____» _____2023).

M.Kh. Rustambayev
Chairman of the one-time Scientific Council
for the award of academic degrees, Doctor of
Law, professor

Sh.M.Gaziyev
Secretary of the one-time Scientific Council
for the award of academic degrees, Doctor of
Law, docent

M.B. Usmonov
Chairman of the scientific seminar at the one-
time Scientific Council for the award of
academic degrees, Doctor of Law, professor

INTRODUCTION (abstract to doctoral dissertation)

The aim of research work is to develop evidence-based proposals and recommendations aimed at improving the legal regulation of labor leave.

The tasks of the research are:

definition of the concept of labor leave and development of criteria for its classification;

identification of features that distinguish labor leave from other types of recreation;

analysis of the minimum period of labor leave established by law, as well as the grounds and methods for its extension;

consideration of types of labor holidays, their terms, conditions and procedure for granting;

consideration of the basics of legal regulation and differentiation of the main long holidays;

definition of the concept of additional labor leave, criteria for its classification and meaning;

development of proposals for improving the legislation on labor leave;

studying the content of international legal norms on labor holidays, as well as the possibility of reflecting the provisions of conventions and recommendations of the International Labor Organization in national legislation.

The object of the research is the system of legal relations arising in the sphere of implementation of the annual paid labor leave of employees.

The subject of the research is the legal acts regulating the right of employees to paid annual leave, the rule-making of the International Labor Organization, the legislation and practice of foreign countries, as well as the concepts and scientific and theoretical views available in legal science.

Research methods. In the process of conducting the study, such methods of scientific knowledge as historical, analysis and synthesis, generalization, comparative legal, system analysis, sociological, empirical research, analysis of statistical data, as well as conducting a sociological survey were used.

The scientific novelty of the research is as follows:

justified the establishment of the minimum period of the main labor leave for employees in calendar days and the establishment of its duration at twenty-one calendar days for all employees and the maximum duration at fifty-six calendar days, as well as the possibility of extending these periods in accordance with collective and individual agreements;

it is substantiated that the establishment of more long basic extended holidays compared to those specified in the legislation can be carried out by local documents on the basis of collective or individual agreements;

justified the need to classify employees with many years of work experience in one organization, as well as employees working irregular hours, to the category of employees entitled to additional labor leave in order to develop criteria for differentiation in the provision of annual additional labor leaves;

the need to prohibit the reduction of the period of annual labor leave during the

temporary transfer of an employee to another job at the initiative of the employer in connection with the production need or termination of labor activity is substantiated.

Implementation of research results. The scientific results obtained during the study were used:

the proposal to establish the minimum term of the main labor leave for employees in calendar days and determine its terms for all employees in twenty-one calendar days and maximum - fifty-six calendar days, as well as the possibility of extending these terms on the basis of collective and individual agreements, is reflected in Articles 217, 221 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan, adopted on October 28, 2022 (*Act of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated September 15, 2022, 02/6-09-12, and act of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan dated January 18, 2022, 12/22-04*). The implementation of this proposal served to establish the calculation of labor leave in calendar days, to determine its shortest and longest duration, and also to establish that the duration of vacation can be extended on the basis of collective and individual agreements;

the proposal to regulate the main extended holidays in the legislation, as well as the fact that an increase in the vacation period in comparison with the established legislation can be carried out both on the basis of a collective and individual agreement, is reflected in the article 218 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan, adopted on October 28, 2022 (*Act of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan of September 15, 2022, 02 / 6-09-12 and act of the Ministry of Employment and Poverty Reduction of January 18, 2022, 15/22*). The implementation of this proposal served to regulate the main extended labor holidays not only through laws, but also by collective-contractual and individual-contractual methods;

the proposal on the basis for granting annual additional labor leaves and the criteria for their differentiation, in particular, on classifying employees with many years of work experience in one organization, workers working irregular hours as workers entitled to additional labor leave, is reflected in Article 218 of the Labor of the Code of the Republic of Uzbekistan adopted on October 28, 2022 (*Act of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan of September 15, 2022, 02 / 6-09-12, and act of the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan of June 29, 2022, 06-13/23*). The implementation of this proposal made it possible to regulate the basis for granting annual additional labor leaves and the criteria for their differentiation;

the proposal that, in the event of a temporary transfer of an employee to another job at the initiative of the employer due to production needs or downtime, should not be reflected in the terms of the annual leave, is reflected in Article 223 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan, adopted on October 28, 2022 (*Act of the Legislative Chamber Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated September 15, 2022, 02/6-09-12*). This proposal provided for the possibility of recognizing the length of service giving the right to labor leave.

Approbation of the research results. Research results participated in 3 international and 2 republican scientific and practical conferences.

Publication of research results. In total, 11 scientific papers were published on the topic of the dissertation, including 6 scientific articles (3 in foreign publications), 5 tezises.

The structure and scope of the dissertation. The dissertation consists of an introduction, three chapters, seven paragraphs, a conclusion, a list of references and applications. The volume of the dissertation is 153 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I bo‘lim (I часть; I part)

1. Madрахimova G.R. Problems in the application of the legislation on holidays in Uzbekistan and proposals for their elimination (Based on a comparative analysis with the legislation of foreign countries) // Journal of Critical Reviews. ISSN-2394-5125-Vol 7, Issue 6, 2020., SCOPUS.

2. Madрахimova G.R. Mehnat ta'tillarini huquqiy tartibga soluvchi milliy qonunchilik normalarini xalqaro mehnat standartlariga muvofiqlashtirish masalalari. // «Jamiyat va boshqaruv». 1 (95) 2022// ISSN:2181-7340. B.21-25. (12.00.00., №6).

3. Madрахimova G.R. Yillik haq to‘lanadigan mehnat ta‘tilini qo‘llash amaliyoti va tartibga soluvchi normativ-huquqiy asoslar (rivojlangan xorij davlatlari tajribasi misolida). // Yurist axborotnomasi-Vestnik yurista-Lawyer herald. Volume 2, Issue 1 №2 ISSN 2181-9416., Doi Journal 10.26739/2181-9416., (2022) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416>. B.70-79 (12.00.00, №22).

4. Madрахimova G.R., Usmanova M.A. Yillik haq to‘lanadigan mehnat ta'tillarini tartibga soluvchi qonunchilikni takomillashtirish masalalari., Yurisprudensiya. №6 (2022) DOI (<http://dx.doi.org/10.26739/2181-0958-2022-6>), ISSN 2181-0958// Doi Journal 10.26739/2181-0958/ B.43-50

5. Madрахimova G.R., «The role of international labor standards and foreign experience in improving vacation legislation». Science and innovation in the XXI century: current issues, discoveries and achievements – II. Jun 17, 2021. B. 114-117.

6. Madрахimova G.R., «Legal norms regulating labor leave of foreign countries, proposals for their application in the legislation of Uzbekistan». DOI: 10.47191/jefms/v5-i5-08, B.116-120.

7. Madрахimova G.R. Mehnat ta'tillarini huquqiy tartibga solishni takomillashtirish yo‘llari // «O‘zbekistonda konstitutsiyaviy islohotlar-xalqchil, adolatparvar davlat barpo qilish yo‘lida» xalqaro ilmiy-amaliy onlayn videokonferensiya materiallari to‘plami. Toshkent: O‘zbekiston Respublikasi jamoat xavfsizligi universiteti. 2022.-B. 429-433.

II Bo‘lim (II часть; II part)

8. Madрахimova G.R. Problems with the procedure for granting annual leave and suggestions for their solution. // International journal of multidisciplinary research and analysis. Volume 04. Issue 09. September 2021/ ISSN [Online]:2643-9875/ DOI :- 1047191/ijmra. B. 1210-1213. Impact factor: 6.072.

9. Madрахimova G.R. Experience and advantages of developed foreign countries in the legal regulation of leave. Journal of Economics, Finance and Management Studies. ISSN (print): 2644-0490, ISSN (online): 2644-0504./Volume 5 Issue 05 May 2022., Article DOI: 10.47191/jefms/v5-i5-08, Impact Factor: 6.274. /

B.1276-1280.

10. Madrahimova G.R. O‘zbekistonda xodimlarning mehnat ta‘tillaridan foydalanish tartibi, muammoli jihatlar va ularni bartarafetish bo‘yicha takliflar // «O‘zbekiston ilmiy-amaliy tadqiqotlar» mavzusidagi Respublika miqyosida o‘tkazilgan 15-ko‘p tarmoqli ilmiy masofaviy onlayn konferensiya to‘plami. 2020. – B. 56-60.

11. Madrahimova G.R. Mehnat ta‘tillariga oid qonunchilikni takomillashtirishning konseptual masalalari // «Taraqqiyot strategiyasi-inson qadrini yuksaltirish va erkin fuqarolik jamiyatini yanada rivojlantirish garovidir» mavzusidagi respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi maqolalar to‘plami. Toshkent: TDYuUIF, 2022.- B. 196-199.

Avtoreferatning o‘zbek, rus va ingliz tilidagi nusxalari «O‘zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti Axborotnomasi» jurnali tahririyatida tahrirdan o‘tkazildi.

Bosishga ruxsat etildi: 10.02.2023 yil
Bichimi 60x84 1/16, “Times New Roman”
garniturada raqamli bosma usulida bosildi.
Nashriyot bosma tabog‘i 3.0. Adadi: 100. Buyurtma: № 65
Bahosi kelishuv asosida

Nizomiy nomidagi Toshkent davlat pedagogika
universiteti bosmaxonasida chop etildi.
Manzil: Toshkent shahar, Chilonzor tumani,
Bunyodkor ko‘chasi, 27-uy.

