

**TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI HUZURIDAGI  
ILMIY DARAJALAR BERUVCHI DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01  
RAQAMLI ILMIY KENGASH**

---

**TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI**

**JO‘RAYEV ISLOMBEK ANVAR O‘G‘LI**

**MASOFAVIY XODIMLAR MEHNATINI HUQUQIY TARTIBGA  
SOLISHNING XUSUSIYATLARI**

12.00.05 – Mehnat huquqi. Ijtimoiy ta’minot huquqi

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

**Toshkent – 2025**

**Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati mundarijasi**

**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)**

**Content of the abstract of the Doctor of Philosophy(PhD)**

**Jo‘rayev Islombek Anvar o‘g‘li**

Masofaviy xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishning xususiyatlari ..... 3

**Жураев Ислombек Анвар угли**

Особенности правового регулирования труда дистанционных работников ..... 24

**Juraev Islombek Anvar ugli**

Features of legal regulation of labor of remote workers ..... 46

**E‘lon qilingan ishlar ro‘yxati**

Список опубликованных работ

List of published works ..... 50

**TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI HUZURIDAGI ILMIY  
DARAJALAR BERUVCHI DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 RAQAMLI ILMIY  
KENGASH**

---

**TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI**

**JO‘RAYEV ISLOMBEK ANVAR O‘G‘LI**

**MASOFAVIY XODIMLAR MEHNATINI HUQUQIY TARTIBGA  
SOLISHNING XUSUSIYATLARI**

12.00.05 – Mehnat huquqi. Ijtimoiy ta’minot huquqi

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

**Toshkent – 2025**

**Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi mavzusi O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasida B2022.4.PhD/Yu878 raqam bilan ro‘yxatga olingan.**

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi Toshkent davlat yuridik universitetida bajarilgan.

Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o‘zbek, rus, ingliz (rezyume)) Ilmiy kengashning veb-sahifasida ([www.tsul.uz](http://www.tsul.uz)) va «ZiyoNET» Axborot ta’lim portalida ([www.ziynet.uz](http://www.ziynet.uz)) joylashtirilgan.

**Ilmiy rahbar:**

**Ismoilov Shuhratjon Abdusaminovich**  
yuridik fanlar doktori, dotsent

**Rasmiy opponentlar:**

**Hamroqulov Bahodir Mamasharifovich**  
yuridik fanlar doktori, dotsent

**Madrahimova Guljahon Ruzimboy qizi**  
yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori

**Yetakchi tashkilot:**

**O‘zbekiston Respublikasi Huquqni muhofaza qilish akademiyasi**

Dissertatsiya himoyasi Toshkent davlat yuridik universiteti huzuridagi DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 raqamli Ilmiy kengashning 2025-yil 26-mart kuni soat 10:00 dagi majlisida bo‘lib o‘tadi (Manzil: 100047, Toshkent shahar, Sayilgoh ko‘chasi, 35-uy. Tel.: (99871) 233-66-36; faks: (99871) 233-37-48; e-mail: [info@tsul.uz](mailto:info@tsul.uz)).

Dissertatsiya bilan Toshkent davlat yuridik universiteti Axborot-resurs markazida tanishish mumkin (2025-yil 27-fevraldagi 1363-raqam bilan ro‘yxatga olingan). (Manzil: 100047, Toshkent shahar Amir Temur ko‘chasi, 13-uy. Tel.: (99871) 233-66-36).

Dissertatsiya avtoreferati 2025-yil 5-mart kuni tarqatildi.  
(2025 yil 5-martdagi 70-raqamli reyestr bayonnomasi).

**I.R.Rustambekov**

Ilmiy darajalar beruvchi Ilmiy kengash raisi,  
yuridik fanlar doktori, professor

**D.Y.Habibullayev**

Ilmiy darajalar beruvchi Ilmiy kengash  
kotibi, yuridik fanlar doktori, professor

**B.K.Xodjayev**

Ilmiy darajalar beruvchi Ilmiy kengash  
huzuridagi Ilmiy seminar raisi, yuridik  
fanlar doktori, professor

## Kirish (falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)

**Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati.** Dunyoda ijtimoiy-mehnat sohasida axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining va raqamlashtirishning faol joriy etilishi mehnatni tashkil etishning yangi shakli – masofadan turib ishlashning paydo bo‘lishi va rivojlanishiga olib keldi. Global ish joyini tahlil qilish markazining ma’lumotlariga ko‘ra, 2023-yilda dunyoda taxminan 288 million kishi masofadan turib ishlagan. Bu umumiy ishchi kuchining qariyb 18 foizini tashkil qilib, muntazam ravishda masofadan turib ishlash pandemiyagacha bo‘lgan (2005-2019-yil) davrda 216 foizga o‘sgan<sup>1</sup>. Rivojlangan davlatlarda masofadan turib ishlash ko‘rsatkichlari dunyodagi o‘rtacha ko‘rsatkichga yaqin yoki undan yuqori bo‘lsa, aksincha rivojlanayotgan davlatlarda ushbu ko‘rsatkich juda past hisoblanadi. Xususan, 2023-yilda Yevropa Ittifoqida o‘n besh yoshdan oltmish to‘rt yoshgacha bo‘lgan xodimlarning 22,2 foizi masofadan turib ishlagan. Biroq masofadan turib ishlash Islandiya, Norvegiya va Finlyandiyada 42 foizni, Bolgariya va Ruminiyada esa 2-3 foizni tashkil qilgan. Faqat Germaniyada masofadan turib ishlash ko‘rsatkichi Yevropa Ittifoqidagi o‘rtacha ko‘rsatkichga teng bo‘lgan<sup>2</sup>. AQSH Mehnat statistikasi byurosi ma’lumotlariga ko‘ra, 2023-yil avgust oyida taxminan har beshinchi xodim (ishchi kushining 19,5 foizi) masofadan turib ishlovchi xodim bo‘lsa, 2024-yilning birinchi yarim yiliga kelib xodimlarning taxminan 22,8 foizi (35,13 mln. kishi) qisman yoki to‘liq masofadan turib ishlagan<sup>3</sup>.

Masofadan turib ishlash iqtisodiy samarali biznes model bo‘lishiga qaramasdan rivojlanayotgan davlatlar undan samarali foydalana olmayapti. Masofadan turib ishlash esa vaqtinchalik tendensiya emas, balki ishga yondashuvning fundamental o‘zgarishi ekanligini, raqamli inqilob va COVID-19 pandemiyasi ushbu o‘zgarishni tezlashtirganligini va yangi normaga aylantirganligini hisobga olib<sup>4</sup>, Hukumatlar mazkur mehnat shaklidan foydalanish bo‘yicha o‘z siyosatlarini shakllantirishi lozimligi bugun butun dunyoda dolzarb vazifa hisoblanadi<sup>5</sup>.

Jahonda masofadan turib ishlashni ilmiy tadqiq qilish o‘tgan asrning yetmishinchi-saksoninchi yillarida boshlangan<sup>6</sup>. Bugungi kunga kelib masofadan turib ishlashning nazariy-huquqiy asoslari sifatida turli modellar, konsepsiyalar, doktrinalar, nazariyalar va prinsiplar vujudga kelgan. Xususan, masofadan turib ishlashning to‘liq (fully remote work), aralash (hybrid work), nosinxron (asynchronous work), nomarkazlashgan (distributed teams) modellari, ish va shaxsiy hayot o‘rtasidagi muvozanat (work-life balance), ijtimoiy kapital (social capital), mehnatga moslashish (job demands-resources), virtual charchoq effekti

<sup>1</sup>Global Workplace Analytics. Latest Work-at-Home / Telecommuting Remote Work Statistics.

<https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>

<sup>2</sup> <https://www.statista.com/chart/20743/share-of-employed-people-who-usually-work-from-home/>

<sup>3</sup> Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, Labor Force Statistics from the Current Population Survey <https://www.bls.gov/cps/telework.htm>

<sup>4</sup> <https://www.statista.com/topics/6565/work-from-home-and-remote-work/#topicOverview>

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_616001/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_616001/lang--ru/index.htm)

<sup>6</sup> Jack M. Nilles, The Telecommunications - transportation tradeoff: options for tomorrow, Copyright © 1976 by John Wiley & Sons, Inc.

(virtual burnout) nazariyalari, moslashuvchanlik (flexibility framework), qoidalarni o'zi belgilash huquqi (self-determination) kabi konsepsiyalar amal qilib kelmoqda. Shuningdek, masofadan turib ishlashda texnologik jihatdan tayyorlik, aloqada bo'lish qoidalari, o'qish va rivojlanishga investitsiya qilish, natijaga yo'naltirilganlik, inklyuzivlik kabi prinsiplar jahonda amal qilib kelmoqda.

Respublikamizda masofadan turib ishlash bilan bog'liq dastlabki normalarning vujudga kelishini ikkita asosiy voqea bilan bog'lash mumkin. Bular mamlakatimizda raqamlashtirish bilan bog'liq holda mehnat qonunchiligini yangilash hamda koronavirus pandemiyasi tarqalishi ortida ko'rilgan favqulodda choralaridir. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 19-martdagi PF-5969-son Farmonining 18-bandida karantinga oid choralar amal qilish davrida ish beruvchilar xodimlarni masofadan turib ishlash usuliga o'tkazishlari mumkinligi ilk bor qayd etildi<sup>1</sup>. Shuningdek, davlat rahbarining 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-son "2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi" Farmonida davlat organlarida masofadan turib ishlash amaliyotini keng joriy etish masalasi ustuvor vazifalardan biri sifatida o'rin oldi<sup>2</sup>. Masofadan turib ishlashni huquqiy tartibga solish bo'yicha eng muhim qadam 2022-yil 28-oktabrda O'zbekiston Respublikasining yangi Mehnat kodeksini qabul qilish bilan amalga oshirildi. Ta'kidlash lozimki, masofadan turib ishlashning huquqiy asoslari yaratilganligiga hamda uning iqtisodiy samarali usul ekanligiga qaramasdan xususiy va davlat sektorida ishni tashkil etishning ushbu usuli keng tarqalmadi.

O'zbekistonda ayni paytda masofadan turib ishlashni huquqiy tartibga solishda muayyan bo'shliqlar va noaniqliklar mavjud. Xususan, ish joyidan tashqarida ishlash shakllari, masofadan turib ishlash, kasanachilik, vaxta usulida ishlash, frilanserlik, onlayn platformalarda ishlash va ularning xususiyatlari, masofadan turib ishlash mumkin bo'lgan kasblar va vazifalarni ro'yxatini belgilash, elektron mehnat shartnomalarini tuzish, o'zaro hamkorlik qilish tartibi, xorijdan masofadan turib ishlash, mehnat shartnomasini qo'shimcha asoslar bo'yicha bekor qilish bo'yicha ilmiy va amaliy muammolar kelib chiqmoqda.

O'zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktabrdagi Mehnat kodeksi, 2004-yil 29-apreldagi "Elektron hujjat aylanishi to'g'risida"gi Qonuni, 2022-yil 12-oktabrdagi "Elektron raqamli imzo to'g'risida"gi Qonuni, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 24-maydagi PF-76-son "Ma'muriy islohotlar doirasida raqamli texnologiyalar sohasida davlat boshqaruvini samarali tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi, 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-son "2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi, 2020-yil 5-oktabrdagi PF-6079-son "Raqamli O'zbekiston - 2030" Strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Farmonlari, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 5-dekabrda 971-son "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksi joriy qilinishini va uning ishlashini ta'minlashga doir

---

<sup>1</sup> Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 20.03.2020 y., 06/20/5969/0341-son.

<sup>2</sup> Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 29.01.2022 y., 06/22/60/0082-son.

tashkiliy chora-tadbirlar to'g'risida"gi qarori va mavzuga oid boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda belgilangan ustuvor vazifalarni amalga oshirishda ushbu dissertatsiya tadqiqoti muayyan darajada xizmat qiladi.

**Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining ustuvor yo'nalishlariga mosligi.** Dissertatsiya tadqiqoti respublika fan va texnologiyalar rivojlanishining "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'nalishiga muvofiq bajarilgan.

**Muammoning o'rganilganlik darajasi.** Tadqiqot mavzusi bo'yicha mamlakatimizda maxsus monografik tadqiqotlar olib borilmagan. Shunga qaramasdan ayrim huquqshunoslar akademik darajada mavzuning u yoki bu jihatlarini tadqiq qilishgan. Xususan, huquqshunos Sh.Ismoilov ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solish doirasida masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatining o'ziga xos xususiyatlarini ko'rib chiqqan. Shuningdek, huquqshunos olim B.T.Musaev mehnat munosabatlariga kollizion-huquqiy normalarning tatbiq etilishini o'rganish davomida raqamli va virtual migratsiya masalalarini tadqiq qilgan. Bundan tashqari bitiruv malaka ishi va magistrlik ishi darajasida I.Bobojonov telemehnatning huquqiy tabiatini, G.A.Javlieva, F.Maxmudov, D.Abdukarimova, F.Karimovalar masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishning xususiyatlarini o'rgangan.

Ta'kidlash lozimki, koronavirus pandemiyasi vaqtida ko'plab mutaxassislar tomonidan masofadan turib ishlash va masofadan turib ishlovchi xodimlar bo'yicha ilmiy maqolalar e'lon qilingan. Xususan, M.A.Usmanova, M.Y.Gasanov, G.D.Sattarova, M.S.Boltaev, M.A.Raximov, X.A.Quchqarov, L.U.Rahimqulova, X.V.Burxanxodjaeva, M.J.Xojabekov, L.Xikmatova, F.Primkulova, A.Xalilov, Z.Gaybullaeva, A.Rahmatovlar tomonidan masofadan turib ishlash usuliga o'tish, masofadan turib ishlovchi xodimlarning mehnatini tashkil etish, ish vaqti va dam olish vaqtidan foydalanish, o'zaro elektron hamkorlik va mehnat muhofazasi masalalari bo'yicha tahliliy fikr-mulohazalarga alohida e'tibor berilgan.

Tadqiqot mavzusi Hamdo'stlik davlatlarida ham maxsus monografik tadqiq etilmagan. Lekin masofadan turib ishlashning xususiyatlari bo'yicha nisbatan ko'p sonli ilmiy ishlar mavjud. Bularga O.A.Kojevnikov, N.L.Lyutov, E.V.Kiselova, N.V.Chernix, N.V.Tonkix, O.A.Vorobyova, Y.V.Doljenkova, Y.V.Vasileva, S.V.Shuraleva, I.P.Chiranovalar tomonidan e'lon qilingan ilmiy ishlarni kiritish mumkin.

Xorijiy mamlakatlarda masofadan turib ishlash va masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solish masalalari A.Kirkov, S.Sidson, H.King, S.Sullivan, L.K.Manzo, Y.Barush, S.Man, L.Haddon tomonidan o'rganilgan<sup>1</sup>.

**Dissertatsiya tadqiqotining dissertatsiya bajarilgan oliy ta'lim yoki ilmiy-tadqiqot muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog'liqligi.** Dissertatsiya mavzusi Toshkent davlat yuridik universitetining ilmiy-tadqiqot

---

<sup>1</sup> Ushbu olimlarning asarlari dissertatsiyaning foydalanilgan adabiyotlar ro'yxatida keltirilgan.

ishlari rejasi doirasida olib borilgan “Mehnat qonunchiligini rivojlantirish istiqbollari belgilash va mehnat bozorini huquqiy tartibga solishning ilmiy-nazariy va amaliy muammolarini tadqiq etish” (2022–2026 yy.), “Raqamlashtirish sharoitida ijtimoiy-mehnat munosabatlarini transformatsiya qilish” (2022–2026 yy.) ilmiy loyihalari doirasida amalga oshirilgan.

**Tadqiqotning maqsadi** masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatini tartibga solishning xususiyatlarini belgilash orqali mehnat shartlarining birligi va differensialligi haqidagi nazariyani rivojlantirish hamda mehnat qonunchiligini takomillashtirishga qaratilgan taklif va tavsiyalarni ishlab chiqish hisoblanadi.

**Tadqiqotning vazifalari:**

ish joyidan tashqari ishlash tushunchasi va ishni bunday tartibda tashkil qilish usullarini ko‘rib chiqish;

masofadan turib ishlash va masofadan turib ishlovchi xodim tushunchalarini ochib berish;

masofadan turib ishlashni zamonaviy tushunishgacha bo‘lgan tarixiy bosqichlarni ko‘rib chiqish;

masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatini “ish joyidan tashqarida” ishlovchi boshqa xodimlar mehnatidan farqli jihatlarini o‘rganish;

masofadan turib ishlovchi xodimlar bilan mehnat shartnomasini tuzish, o‘zgartirish va bekor qilishning o‘ziga xos xususiyatlarini aniqlash;

masofadan turib ishlovchi xodimlarning ish vaqti va dam olish vaqtini hisobga olishning o‘ziga xos jihatlarini ko‘rib chiqish;

masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatini muhofaza qilishga doir o‘ziga xos xususiyatlarni yoritish;

xorijiy mamlakatlarda masofadan turib ishlashga oid modellar, konsepsiyalar va prinsiplarni ko‘rib chiqish;

masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatidan foydalanishni tartibga solish mexanizmlarini hamda milliy qonunchilikni takomillashtirish bo‘yicha taklif va tavsiyalarni ishlab chiqishdan iborat.

**Tadqiqotning obyektini** masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatidan foydalanish yuzasidan kelib chiqadigan ijtimoiy munosabatlar tizimi tashkil etadi.

**Tadqiqotning predmeti** masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatini tartibga solishga oid milliy qonunchilik va huquqni qo‘llash amaliyoti, xorijiy mamlakatlar qonunchiligi, xalqaro standartlar hamda mavzuga oid mehnat huquqidagi mavjud nazariyalar va qarashlardan iborat.

**Tadqiqotning usullarini** qiyosiy-huquqiy tadqiqot, mantiqiy, tuzilmaviy, tahliliy, tarixiy, ilmiy manbalarni kompleks tadqiq etish, empirik tadqiqot, statistik ma’lumotlar tahlili kabilar tashkil qiladi.

**Tadqiqotning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:**

masofadan turib ishlash xodimning mehnat vazifalarini ish beruvchining bevosita yoki bilvosita nazoratida bo‘lgan doimiy ish joyi, hudud yoki obyektidan tashqarida axborot-telekommunikatsiya tarmoqlaridan, shuningdek Internet jahon axborot tarmog‘idan foydalanib tashkil etiladigan mehnatning maxsus shakli ekanligi asoslantirib berilgan;

tabiiy yoki texnogen xususiyatga ega halokatlar, ishlab chiqarishdagi avariya va baxtsiz hodisalar, shuningdek yong'inlar, toshqinlar, zilzilalar, epidemiyalar yoki epizootiyalar ro'y bergan taqdirda hamda aholining yoxud uning bir qismining hayotiga yoki normal yashash sharoitlariga tahdid soladigan boshqa alohida hollarda ish beruvchining tashabbusi bilan xodimning roziligisiz vaqtincha masofadan turib ishlash uchun o'tkazishga yo'l qo'yilishi asoslantirilgan;

masofadan turib ishlashning aralash rejimi statsionar ish joyida ishlashni va masofadan turib ishlashni o'z ichiga olib, statsionar ish joyida va masofadan turib ishlash muddatlari hamda ularning navbat bilan almashinishi mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko'ra aniqlanishi asoslantirilgan;

xodim va ish beruvchi masofadan turib ishlovchi xodimning masofadan turib ishlash to'g'risidagi mehnat shartnomasida belgilangan ish vaqti ichida mehnat vazifasini bajarishi uchun muayyan vaqtni nazarda tutuvchi hamkorlik qilish tartibini belgilash, shuningdek masofadan turib ishlovchi xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish mehnat shartnomasida nazarda tutilgan qo'shimcha asoslar bilan ham bekor qilinishi mumkinligi asoslab berilgan.

#### **Tadqiqotning amaliy natijalari quyidagilardan iborat:**

ish joyidan tashqari ishlash shakllaridan biri masofadan turib ishlash ekanligi hamda ushbu shakldan barcha xodimlar foydalanishlari mumkinligi ko'rsatib berilgan;

masofadan turib ishlash mehnat shartnomasining alohida sharti bo'lishi hamda mehnat shartnomasiga qo'shimcha kelishuv tuzish orqali kiritish tartibi ishlab chiqilgan;

masofadan turib ishlash bo'yicha namunaviy mehnat shartnomasi va uni tuzish tartib-taomillari ishlab chiqilgan;

masofadan turib ishlash va statsionar ishlash ishni tashkil qilishning alohida shakli ekanligi hamda undan foydalanish aralash rejimli mehnat shartnomasi orqali amalga oshirilishi mumkinligi asoslantirilgan.

**Tadqiqot natijalarining ishonchligi.** Tadqiqot natijalari milliy qonunchilik normalari, rivojlangan davlatlar tajribasi, huquqni qo'llash amaliyoti, so'rovnomasi, ekspert baholash shakllariga asoslangan. Statistik ma'lumotlarning tahlili natijalari umumlashtirilib, tegishli hujjatlar bilan rasmiylashtirilgan. Xulosa, taklif va tavsiyalar aprotatsiyadan o'tkazilib, ularning natijalari milliy va xorijiy nashrlarda e'lon qilingan. Olingan natijalar vakolatli tashkilotlar tomonidan ma'qullangan va amaliyotga joriy qilingan.

**Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati.** Tadqiqotning ilmiy natijalari mehnat huquqining mehnat shartlarining birligi va differentsialligiga oid ilmiy qarashlarni kengaytiradi, masofadan turib ishlash va masofadan turib ishlovchi xodim tushunchalari, masofadan turib ishlashni joriy qilish asoslari va rasmiylashtirish tartibi, masofadan turib ishlovchi xodimlarni ish vaqti va dam olish vaqti, mehnatiga haq to'lash, mehnat muhofazasiga oid muhim nazariy va amaliy masalalarni hal qilishda ahamiyatli hisoblanadi. Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati "Mehnat huquqi", "Mehnat nizolarini hal etish", "Qiyosiy mehnat huquqi" modullarini o'qitish, ish beruvchilar, xodimlar hamda kasaba

uyushmalari uchun amaliy qo'llanmalar tayyorlash, Oliy sud Plenumi qarorlarini ishlab chiqishda foydalanish mumkinligi bilan belgilanadi.

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

masofadan turib ishlash xodimning mehnat vazifalarini ish beruvchining bevosita yoki bilvosita nazoratida bo'lgan doimiy ish joyi, hudud yoki obyektidan tashqarida axborot-telekommunikatsiya tarmoqlaridan, shuningdek Internet jahon axborot tarmog'idan foydalanib tashkil etiladigan mehnatning maxsus shakli ekanligi haqidagi taklif O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 452-moddasida o'z aksini topgan (O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi Korrupsiyaga qarshi kurashish va sud-huquq masalalari qo'mitasining 2021-yil 5-noyabrdagi 06/1-11/2432-son dalolatnoma). Ushbu taklifning joriy etilishi masofadan turib ishlashni ishni tashkil etishning alohida shakli ekanligini belgilab bergan;

tabiiy yoki texnogen xususiyatga ega halokatlar, ishlab chiqarishdagi avariya va baxtsiz hodisalar, shuningdek yong'inlar, toshqinlar, zilzilalar, epidemiyalar yoki epizootiyalar ro'y bergan taqdirda hamda aholining yoxud uning bir qismining hayotiga yoki normal yashash sharoitlariga tahdid soladigan boshqa alohida hollarda ish beruvchining tashabbusi bilan xodimning rozilgisiz vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tkazishga yo'l qo'yilishi haqidagi taklif O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 454-moddasida o'z aksini topgan (O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi Korrupsiyaga qarshi kurashish va sud-huquq masalalari qo'mitasining 2021-yil 5-noyabrdagi 06/1-11/2432-son dalolatnoma). Ushbu taklifning joriy etilishi ish beruvchilarga favqulodda holatlarda, oldindan ko'rib bo'lmaydigan xavflar paydo bo'lganda xodimlarni ularning rozilgisiz masofadan turib ishlash rejimiga o'tkazgan holda mehnat munosabatlarini saqlab qolishga xizmat qilgan;

masofadan turib ishlashning aralash rejimi statsionar ish joyida ishlashni va masofadan turib ishlashni o'z ichiga olib, statsionar ish joyida va masofadan turib ishlash muddatlari hamda ularning navbat bilan almashinishi mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko'ra aniqlanishi haqidagi taklif O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 455-moddasida o'z aksini topgan (O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi Korrupsiyaga qarshi kurashish va sud-huquq masalalari qo'mitasining 2021 yil 5 noyabrdagi 06/1-11/2432-son dalolatnoma). Ushbu taklifning joriy etilishi ish beruvchi va xodimlarga masofadan turib ishlashning aralash rejimini tatbiq etish imkoniyatini bergan;

xodim va ish beruvchi masofadan turib ishlovchi xodimning masofadan turib ishlash to'g'risidagi mehnat shartnomasida belgilangan ish vaqti ichida mehnat vazifasini bajarishi uchun muayyan vaqtni nazarda tutuvchi hamkorlik qilish tartibini belgilash, shuningdek masofadan turib ishlovchi xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish mehnat shartnomasida nazarda tutilgan qo'shimcha asoslar bilan ham amalga oshirilishi mumkinligi haqidagi taklif O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 460-moddasida o'z aksini topgan (O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi Korrupsiyaga qarshi kurashish va sud-huquq masalalari qo'mitasining 2021-yil 5-noyabrdagi 06/1-11/2432-son

dalolatnoma, Adliya vazirligining 2022-yil 14-oktabr 20/4-585/8-sonli dalolatnoma). Ushbu taklifning joriy etilishi ish beruvchi va xodim o'rtasida faol aloqa vaqtini hamda mehnat shartnomasini bekor qilishning qo'shimcha asoslarini belgilash imkonini bergan.

**Tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi.** Mazkur tadqiqot natijalari 6 ta ilmiy anjumanda, jumladan 2 ta xalqaro, 4 ta respublika ilmiy-amaliy anjumanlarida muhokamadan o'tkazilgan.

**Tadqiqot natijalarining e'lon qilinganligi.** Dissertatsiya mavzusi bo'yicha jami 12 ta ilmiy ish, jumladan, 6 ta ilmiy maqola (1 ta xorijiy nashrda), 6 ta tezis chop etilgan.

**Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi.** Dissertatsiya ishi kirish, sakkiz paragrafni qamrab olgan uch bob, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxatidan iborat. Dissertatsiya ishining hajmi 150 betni tashkil qiladi.

## **DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI**

Dissertatsiyaning kirish 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 aprobatsiyasi, natijalarning e'lon qilinganligi, dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi haqida ma'lumotlar yoritib berilgan.

Dissertatsiyaning **“Masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishning nazariy-huquqiy asoslari”** deb nomlangan birinchi bobida masofadan turib ishlash va masofadan turib ishlovchi xodim tushunchalari hamda ularning zaruriy belgilari, masofadan turib ishlashning turlari va ularning huquqiy tavsifi, masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatini “ish joyidan tashqarida” ishlovchi boshqa xodimlar mehnatidan farqli jihatlari o'rganilgan.

O'tgan asrning yetmishinchi-saksoninchi yillarida G'arb davlatlaridagi texnologik taraqqiyot mehnat sohasida ofisdan tashqarida ishlashni paydo bo'lishiga olib keldi. Telekommunikatsiya va axborot texnologiyalarning rivojlanib borishi bilan ikki minginchi yillarga kelib butun dunyoda masofadan turib ishlash mehnatni tashkil etishning alohida shakliga aylandi.

Mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishdagi differentsiatsiya, noan'anaviylik hamda moslashuvchanlik masofadan turib ishlashning konseptual asoslari bo'lib hisoblanadi.

Masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solish va uning xususiyatlarini belgilash “mehnat shartlarining birligi va differentsialligi”giga oid mehnat huquqining usuli orqali amalga oshadi. Masofadan turib ishlash o'z mehnat faoliyatini amalga oshirish joyiga bog'liq bo'lgan differentsiatsiyaning alohida turiga kiradi.

Masofadan turib ishlash ishni tashkil qilishning aynan “ish joyidan tashqarida ishlash” belgisi bilan an’anaviy mehnat munosabatlaridan farqlanadi. Masofadan turib ishlovchi xodimlarning mehnatini tartibga solish xususiyatlari ham aynan ish joyidan tashqari ishlash bilan bog‘liq holda vujudga keladi.

Masofadan turib ishlash moslashuvchanlikka(Flexibility Framework) ham asoslanadi. Bu ish jarayonlarini ishtirokchilarning individual ehtiyojlariga moslashtirishni o‘z ichiga oladi. Ushbu ish usulida vaqt, sur‘at va vositalarni mehnat munosabatlari ishtirokchilari erkin tanlashlari mumkin bo‘ladi.

Masofadan turib ishlashning huquqiy asoslarini ishlab chiqish hozirgi kunga qadar ham davom etmoqda. Masofadan turib ishlash bo‘yicha Xalqaro mehnat tashkilotining konvensiyasi yoki tavsiyasi qabul qilinmagan. Yevropa Ittifoqi tomonidan 2002-yilda qabul qilingan “Masofaviy mehnat to‘g‘risidagi hadli bitim” yagona mintaqaviy hujjat amal qilib kelmoqda.

Masofadan turib ishlash bo‘yicha ayrim davlatlarda maxsus qonunlar qabul qilingan. Xususan, Argentinada “Telemehnat to‘g‘risida”gi Qonun (Ley de Teletrabajo)<sup>1</sup>, AQShda “Davlat xizmatida teleish to‘g‘risida”gi Qonun (Telework Enhancement Act)<sup>2</sup> masofadan turib ishlashni tartibga soluvchi qonunlar hisoblanadi. Germaniyada 2025-yil 1-yanvardan “Masofadan turib ishlash to‘g‘risida”gi (Mobile-Arbeit-Gesetz) qonun kuchga kirdi hamda uydan ishlash tushunchasini “ish joyidan tashqarida” ishlashga almashtirdi<sup>3</sup>.

Postsovet davlatlarida esa masofadan turib ishlash haqidagi qoidalar mehnat kodekslarida belgilangan. Masofadan turib ishlash va masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnati bilan bog‘liq normalar Rossiya Mehnat kodeksiga 2013-yilda (491-bob)<sup>4</sup>, Belarus Mehnat kodeksiga 2019-yilda (181-bob)<sup>5</sup>, Ukraina Mehnat qonunlari kodeksiga 2021-yilda (602-modda)<sup>6</sup>, Qozog‘iston Mehnat kodeksiga 2021-yilda (138-modda) kiritilgan. Ta’kidlash o‘rinliki, COVID-2019 pandemiyasi ushbu hududda masofadan turib ishlashning paydo bo‘lishiga katta turtki sifatida xizmat qildi.

Yevropa Ittifoqi tomonidan 2002-yilda qabul qilingan Masofaviy mehnat to‘g‘risidagi hadli bitim masofadan turib ishlash tushunchasiga dastlabki ta’riflar berilgan hujjat bo‘lib hisoblanadi. Mazkur Bitimning 2-bandiga asosan masofadan turib ishlash – bu mehnat shartnomasiga muvofiq doimiy asosda ishni axborot texnologiyalaridan foydalangan holda ish beruvchining binosidan tashqarida, shuningdek ish beruvchining hududida ham bajarish tushuniladi<sup>7</sup>. Masofadan turib ishlashga berilgan mazkur ta’rif uning to‘liq (fully remote work) hamda aralash (hybrid work) shakllarini o‘z mazmuniga kiritadi.

---

<sup>1</sup> <https://www.argentina.gov.ar/justicia/derechofacil/leysimple/teletrabajo#titulo-1>

<sup>2</sup> <https://www.congress.gov/bill/111th-congress/house-bill/1722>

<sup>3</sup> <https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/globalemploymentlatestdevelopments/2024/Changes-to-working-from-home-Adoption-of-the-Teleworking-Act?hl=en-GB>

<sup>4</sup> [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_144640/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144640/)

<sup>5</sup> <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=H11900219>

<sup>6</sup> <https://ips.ligazakon.net/document/view/t211213?an=57>

<sup>7</sup> [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf)

Masofadan turib ishlashning zaruriy belgilari sifatida xodimning ish beruvchi tomonidan nazorat qilinadigan bino-inshoot va obyektlardan tashqarida ishlashi, shuningdek ishni bajarishda va o'zaro hamkorlik qilishda axborot telekommunikatsiya tarmoqlaridan foydalanishi lozimligi e'tirof etiladi (M.Gasanov, Sh.Ismoilov, L.Xikmatova, N.V.Zakalyujnaya).

Masofadan turib ishlashda ish joyidan tashqarida ishlash sodir bo'lib, an'anaviy bo'lgan mehnat faoliyati amalga oshiriladigan joy talabiga rioya qilinmaydi hamda xodimlar ish joyini tanlashda erkin bo'lishadi. Bunda ish joyi sifatida xodimning yashash joyi yoki uning haqiqatda bo'lib turgan joyi yoxud xodim tomonidan mustaqil ravishda belgilanadigan joy ko'rsatiladi.

Masofadan turib ishlash uchun xos bo'lgan xususiyatlarni tahlil qilgan holda ushbu tushunchaning ta'rifi ishlab chiqildi. Unga ko'ra, masofadan turib ishlash – bu xodimning mehnat vazifalarini ish beruvchining bevosita yoki bilvosita nazoratida bo'lgan doimiy ish joyi, hudud yoki obyektidan tashqarida axborot-telekommunikatsiya tarmoqlaridan, shuningdek Internet jahon axborot tarmog'idan foydalanib tashkil etiladigan mehnatning maxsus shakli hisoblanadi.

Masofadan turib ishlash an'anaviy ofis ishi, mobil tarzda ishlash yoki virtual ishlash kabi birgalikda mavjud bo'luvchi ish rejimlaridan biri (Di Martino, Wirth L., Golden T.) yoki to'liqsiz ish, moslashuvchan ish grafigining bir turi sifatida qabul qilinadi (Kossek E., Michel J., Stavrou E.).

Ish joyidan tashqarida ishlash mehnatni tashkil etishning boshqa shakllarida ham uchraydi. Xususan, kasanachilik, ish yo'lda va ko'chib yurish bilan bog'liq ishlar, vaxta shaklida tashkil etiladigan ishlar ham ish joyidan tashqarida bajariladi. Biroq masofadan turib ishlashning axborot telekommunikatsiya tarmoqlaridan foydalanish orqali amalga oshirilishi uni ishni tashkil qilishning mustaqil turi ekanligini bildiradi.

Odatdagi ish rejimidan masofadan turib ishlashga o'tish xodimni masofadan turib ishlovchi xodimga aylantiradi. Aynan ushbu jihatni e'tiborga olgan holda masofadan turib ishlovchi xodimga ta'rif berildi. Unga ko'ra, masofadan turib ishlovchi xodim – bu masofadan turib ishlash to'g'risidagi qoidalarni o'zida ifodalagan mehnat shartnomasini tuzgan yoki mehnat shartnomasiga odatdagi ish rejimidan masofadan turib ishlash rejimiga o'tish haqida qo'shimcha kelishuv tuzgan shaxsdir.

Masofadan turib ishlash muddatiga ko'ra doimiy yoki vaqtincha bo'lishi mumkin. Doimiy masofadan turib ishlash xodim bilan nomuayyan muddatga yoki muayyan muddatga mehnat shartnomasi tuzilib, unda ishni bajarishning butun muddati davomida masofadan turib ishlash to'g'risida shartlashilgan bo'ladi. Bundan tashqari odatdagi ish rejimida ishlash haqida tuzilgan mehnat shartnomasiga masofadan turib ishlash haqidagi shartni kiritishni nazarda tutuvchi qo'shimcha kelishuv tuzilgan taqdirda ham ish doimiy asosda masofadan turib ishlash hisoblanadi.

Shuningdek, masofadan turib ishlashni to'liq (Fully Remote Work) va aralash (Hybrid Work), sinxron (Synchronous Work) va nosinxron (Asynchronous Work) kabi turlarga bo'lish mumkin.

To'liq masofadan turib ishlashda (Fully Remote Work) xodimlar butunlay masofadan turib ishlaydilar, ish beruvchilar esa jismoniy ofislariga ega bo'lmaliklari ham mumkin. Masalan bularga dasturiy ta'minot, konsalting, texnologiya, ijtimoiy tarmoqlarni boshqarish, elektron tijorat, biznes tahlil, sug'urta, moliya kabi turli sohalarda faoliyat yurituvchi Automattic, GitLab, Zapier, Remote, Constructor, Whereby kabi kompaniyalarni keltirib o'tish mumkin<sup>1</sup>.

Masofadan turib ishlashning aralash rejimi(Hybrid Work) mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan belgilanadi. Ushbu ish rejimida xodim ma'lum muddat davomida statsionar ish joyida, qolgan qismida masofadan turib ishlaydi. Masofadan turib ishlashning aralash rejimi statsionar ish joyida va masofadan turib ishlash muddatlari mehnat shartnomasida aniq ko'rsatilishi lozim.

Agar xodim ish vaqtining kamida ellik foizi masofadan turib ishlashga to'g'ri kelsa, xodim masofadan turib ishlovchi bo'lib hisoblanishi haqidagi norma (MK 456-modda) ancha munozarali hisoblanadi. Ushbu masalada huquqshunoslar Olszewski P., Mokhtarian P.L., Edwards P., Taskin L., Collins M., H.Primqulov, N.V.Zakalyujnaya, A.Korkinlar masofadan turib ishlashni ish vaqtining yarmidan ko'pini bajarish deb hisoblaydi. Aksincha, Sh.Ismoilov, M.Gasanovlar masofadan turib ishlash uchun ish vaqtining kamida ellik foizi masofadan turib ishlashga to'g'ri kelishi shart emasligini ta'kidlashadi.

Bundan tashqari masofadan turib ishlashni sinxron va nosinxron ishlashga bo'lish mumkin. Sinxron ishlash xodimning odatdagi ish rejimi va grafigi bo'yicha (masalan, odatda 9.00-17.00 yoki 10.00-18.00 gacha) ishlashi hamda ish beruvchining xabarlariga o'z vaqtida javob berishi lozim bo'lgan vaqt hisoblanadi. Sinxron ishlash uchun quyidagilar xos bo'ladi – bitta vaqt mintaqasida odatda ishni ertalab soat to'qqiz yoki o'nda boshlashadi, chatdagi xabarlar yoki elektron xabarlariga bir soat ichida javob berishi lozim, virtual yig'ilishlarga qo'shilishi yoki shaxsiy uchrashuvlarga o'z jamoasi bilan belgilangan vaqtda ishtirok etishi talab etiladi.

Nosinxron ishlash – xodimlar o'rnatilgan grafikka bog'lanmagan holda o'zlari uchun qulay bo'lgan vaqtda ishlashni bildiradi. Bunda butun jamoaning bir vaqtda ishlashi talab etilmaydi. Shuningdek, nosinxron ishlash turli vaqt mintaqalarida ishlovchi jamoa uchun muhim hisoblanadi. Nosinxron ishlash butun dunyodan xodimlarni yollash va global ofis yaratishga xizmat qiladi<sup>2</sup>.

Ushbu bobda masofadan turib ishlovchilarni yangi texnologiyalardan foydalanuvchi “elektron kasanachilar” deb hisoblovchi hamda kasanachilik va masofadan turib ishlashni bir tushunchalar sifatida qabul qiluvchi olimlarning (Y.N.Poltaves, K.L.Tomashevskiy, M.Brokulxurs) qarashlari tanqid qilinadi. Kasanachilar va masofadan turib ishlovchi xodimlar o'z ishlarini ish beruvchining hududidan tashqarida bajarishlari, uy mehnati sharoiti har ikkisi uchun ham xos bo'lishi, ish beruvchiga tegishli asbob-uskunalar va vositalardan foydalanishi, ish

---

<sup>1</sup> By Rochi Zalani//January 16, 2025//<https://zapier.com/blog/companies-hiring-remote-workers/>

<sup>2</sup> <https://velocityglobal.com/resources/blog/asynchronous-work/#:~:text=Asynchronous%20work%20is%20when%20employees,messages%20in%20a%20timely%20manner.>

vaqtining davomiyligini, ish jadvali va tartibini mustaqil ravishda belgilashi bilan o'xshash hisoblanadi.

Masofadan turib ishlash kasanachilikdan muayyan farqlarga ega hisoblanadi. Xususan, masofadan turib ishlash faqat uyda emas, balki mobil yoki virtual tarzda amalga oshirilishi mumkin (MK 443, 452-moddalari). Shuningdek, masofadan turib ishlashda ish shaxsan bajarilishi lozim (MK 447, 452-moddalari), masofadan turib ishlovchi xodim o'z mehnat vazifalarini bajarish hamda hamkorlikni amalga oshirish uchun axborot-telekommunikatsiya tarmoqlaridan va internetdan foydalanish majburiy shart hisoblanadi (MK 452-modda).

Platformada ishlash va masofadan turib ishlash shakllari an'anaviy ofisdan tashqarida ishlashni taqozo qiladi, ammo ular o'ziga xoslik va tashkiliy jihatdan farqlanadi. Platformadagi bandlik ko'pincha vaqtinchalik muayyan vazifalarni bajarish bilan bog'liq, masofadan turib ishlash esa barqarorroq va uzoq muddatli bo'lishi mumkin.

Ish joyidan tashqari ishlashda yana bir nazariy muammo "uyda ishlash"ga mehnatni tashkil etishning mustaqil shakli bo'lishi haqidagi qarashlardir. Shu sababli O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (234-modda) hamda "Karantinga oid choralar amal qilish davrida xodimlarni masofadan turib ishlash usulida, moslashuvchan ish grafida yoki uyda ishlashga o'tkazishning vaqtinchalik tartibi to'g'risidagi nizom"ning (18-band) "uyda ishlash"ga oid normalari tahlil qilingan. Huquqshunos olimlar M.Gasanov, Sh.Ismoilovning uy mehnati bu ishni tashkil etishning mustaqil shakli emas, balki kasanachilik va masofadan turib ishlashda mehnat vazifalari bajariladigan ish o'rnini hisoblanishi haqidagi fikrlari qo'llab-quvvatlangan.

Dissertatsiyaning ikkinchi bobi "**Masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishning xususiyatlari**" deb nomlangan. Ushbu bobda masofadan turib ishlovchi xodimlar bilan mehnat shartnomasini tuzish, o'zgartirish va bekor qilishning xususiyatlari, masofadan turib ishlovchi xodimlar ish vaqti va dam olish vaqtini huquqiy tartibga solishning o'ziga xos jihatlari, masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatini muhofaza qilish masalalari ko'rib chiqilgan.

Masofadan turib ishlovchi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlari mehnat shartnomasi asosida vujudga keladi. Masofadan turib ishlash haqidagi mehnat shartnomasi o'zining mazmuni, uni tuzish, o'zgartirish va bekor qilishning alohida tartibi bilan bog'liq holda klassik yoki standart shakldagi mehnat shartnomasidan farqlanadi.

Masofadan turib ishlash mehnat shartnomasining mazmuni odatdagi mehnat shartnomasining mazmunidan farq qiladi. Xususan, masofadan turib ishlovchi xodim bilan tuziladigan mehnat shartnomasiga ishning masofadan turib ishlash tusiga ega ekanligi haqidagi shart kiritilishi lozim (Sh.A.Ismoilov, I.A.Kossov). Mazkur shart orqali masofadan turib ishlovchi xodim maqomining o'ziga xosligi belgilanadi va unga nisbatan maxsus normalarni qo'llashning qonuniyligi ta'minlanadi.

Masofadan turib ishlash mehnat shartnomasi uchun ish joyi haqidagi shart ish beruvchi masofadan turib ishlash amalga oshiriladigan joyni haqiqatda nazorat qila

olmasligi, shuningdek o'zaro aloqalar axborot telekommunikatsiya yoki internet tarmog'ida bo'lishi sababli o'zining zaruriy shart sifatidagi ahamiyatini yo'qotishi haqidagi fikrlari (Y.V.Vasileva, S.V.Shuraleva) qo'llab-quvvatlamaydi. Aksincha, masofadan turib ishlash amalga oshiriladigan uy, mobil yoki virtual joylarni "ish o'rni" sifatida baholash lozimligini hamda bu joylar ish beruvchi va xodim tomonidan "shartlashib olingan" yoxud "shartlashib olinmagan" ish joylari bo'ladi, deb hisoblaydi.

Masofadan turib ishlash rejimiga o'tish mehnat shartnomasining o'zgarishi hisoblanadi. Umumiy qoidaga ko'ra masofadan turib ishlash rejimiga o'tish taraflarning kelishuvi bilan amalga oshadi. Shuningdek, ish beruvchining tashabbusi bilan ham obyektiv asoslar vujudga kelganda bir taraflama xodim masofadan turib ishlashga o'tkazilishi mumkin. Biroq xodimning talabi bilan masofadan turib ishlashga o'tkazish mumkinligi haqida qoidalar belgilanmagan. Faqat ayrim xodimlar (tibbiy xulosaga muvofiq xodim sog'lig'ining holatiga ko'ra, tibbiy xulosaga muvofiq homilador ayol vaqtincha yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'sirini istisno etadigan ishga o'tkazishga muhtoj bo'lsa) ish beruvchi tashabbusi bilan masofadan turib ishlashga o'tkazilayotganda boshqalarga qaraganda imtiyozga ega bo'lishi mumkin.

Masofadan turib ishlovchi xodim bilan mehnat shartnomasini tuzish tartib-taomillari standart mehnat shartnomasini tuzishdan bir qator xususiyatlariga ko'ra ajralib turadi. Masofadan turib ishlash mehnat shartnomasini tuzish ham an'anaviy usulda, ham elektron hujjatlar almashish orqali amalga oshiriladi. Qonunchilik mehnat shartnomasini elektron hujjatlar tuzish orqali tuzish mumkinligini belgilagan bo'lsada, ish beruvchini shartnomaning qog'oz shaklini tayyorlash majburiyatidan ozod qilmaydi.

Masofadan turib ishlovchi xodim bilan mehnat shartnomasini tuzishda ayrim taqiqlarga amal qilishga doir (Ukraina, Moldova) normalarni tahlil qilingan. Xususan, mazkur toifadagi xodimlar bilan zararli va xavfli ishlar bo'yicha mehnat shartnomasini tuzmaslik yuzasidan mehnat qonunchiligiga o'zgartirish kiritish yuzasidan takliflar ishlab chiqilgan.

Masofadan turib ishlovchi xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda ham muammolar mavjud. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 161-moddasining ikkinchi qismi 5-bandini masofadan turib ishlovchi xodimlarga qo'llashda mehnat majburiyatlarini bir marta qo'pol ravishda buzishlarning ro'yxatini qaysi hujjatda belgilash bo'yicha aniq ko'rsatma yo'q. Mazkur kamchilikni bartaraf etish maqsadida masofadan turib ishlovchi xodimlar uchun mehnat majburiyatlarini bir marta qo'pol ravishda buzilishlari ro'yxatini xodim va ish beruvchi o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasida belgilash lozimligi haqida taklif ishlab chiqilgan.

Shuningdek, mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarini belgilash bilan bog'liq muammo ham bor. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 456-moddasining oltinchi qismiga asosan masofadan turib ishlovchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasida uni bekor qilishning qo'shimcha asoslari ham nazarda tutilishi mumkinligi belgilangan. Biroq aynan qanday asoslar masofadan turib ishlash haqidagi mehnat shartnomasini bekor qilishning qo'shimcha asoslari

bo'lishi haqida aniq qoidalar mavjud emasligi ko'rsatib o'tiladi. Mehnat shartnomasini bekor qilishning qo'shimcha asoslari masofadan turib ishlashning zaruriy belgilaridan kelib chiqib taklif etiladi.

Ayrim olimlarning (N.L.Lyutov, S.V.Shuraleva) fikricha, masofadan turib ishlovchi xodimlarni mehnat shartnomasida nazarda tutilgan qo'shimcha asoslar bilan ishdan bo'shatish munozarali bo'lib, ushbu asoslarni kiritish uchun hech qanday obyektiv sabablar mavjud emas. Ularning fikricha, bunday asoslar masofadan turib ishlovchi xodimlarni boshqa ayrim toifadagi xodimlarga qaraganda kamsitadi.

Masofadan turib ishlovchi xodimlar uchun ish vaqti va dam olish vaqtini belgilash bo'yicha o'ziga xos xususiyatlar amal qiladi. Xususan, mehnat shartnomasida masofadan turib ishlovchi xodim uchun ish vaqti rejimi o'rnatilmagan bo'lsa, ushbu xodim ishlab chiqarish vazifasining hajmidan va boshqa sharoitlardan kelib chiqib ish vaqtidan foydalanish tartibini mustaqil ravishda belgilaydi.

Masofadan turib ishlovchi xodimning ish vaqti rejimi o'zi tomonidan mustaqil ravishda belgilangan taqdirda unga ish vaqtidan tashqari ishlash, dam olish kunlaridagi va ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish, tungi vaqtdagi ishlash haqidagi qoidalar tatbiq etilmaydi.

Masofadan turib ishlovchi xodimning ish vaqtiga hamkorlik qilish vaqtida ish beruvchi bilan aloqada bo'lishi lozim bo'lgan vaqt, shuningdek, xodim tomonidan mustaqil ravishda belgilangan vaqt kiradi. Masofadan turib ishlovchi xodim ish beruvchi bilan aloqada bo'lishi kerak bo'lgan vaqtga ish beruvchining telefon qo'ng'iroqlariga, elektron xatlariga va boshqa so'rovlariga javob berishi lozim bo'lgan vaqt kiradi.

Masofadan turib ishlovchi xodimlar boshqa toifadagi xodimlarda bo'lmagan alohida individual imkoniyatlarga ega bo'ladi. Shu sababli masofadan turib ishlovchi xodimlar ishlashi mumkin bo'lgan ish vaqti turlari va ish vaqti rejimini aniq belgilash, ish vaqtini hisobga olish (kunlik, haftalik yoki jamlab) va monitoring qilish tizimini takomillashtirishni taqozo qiladi.

AQSh, Yaponiya, Avstraliya kabi davlatlar masofadan turib ishlash haqidagi qonunchilikda ish beruvchining masofadan turib ishlovchi xodimlar ish vaqtini nazorat qilish uchun onlayn tizimlar (**time-tracking software, time-tracking tools**) dan foydalanishi shartligi yoki mumkinligi haqidagi normalar belgilangan.

Masofadan turib ishlashning o'ziga xos xususiyatlaridan biri xodim mehnat to'g'risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda yoki mehnat shartnomasida boshqacha holat nazarda tutilgan bo'lmasa, dam olish vaqtini ham o'zi mustaqil ravishda belgilaydi.

Masofadan turib ishlashda ish va shaxsiy hayot muvozanatini (Work-Life Balance) ta'minlash ustuvor yo'nalishlardan biri hisoblanadi. Argentina, Italiya, Janubiy Koreya, Hindiston kabi davlatlarda xodimning ishdan uzilish huquqi (Right to disconnect) alohida mustahkamlangan.

Ish beruvchining xavfsiz va lozim darajadagi mehnat sharoitlarini ta'minlash hamda xodimning mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya qilish majburiyati masofadan turib ishlash uchun dolzarb ahamiyat kasb etmoqda.

Masofadan turib ishlash o'ziga xosligi sababli ish beruvchiga mehnat sharoitining xavfsizligini nazorat qilish uchun cheklangan imkoniyatlarni nazarda tutadi. Shuning uchun ish beruvchining majburiyatlarini cheklash va ularni qisman xodimlarning o'zlariga o'tkazish lozim. Bunda xodim va ish beruvchi birgalikda mehnatni muhofaza qilish sohasidagi majburiyatlarni bo'lishi kerak.

Masofadan turib ishlovchi xodimlarga nisbatan mehnatni muhofaza qilish qoidalari odatdagidan farqli ravishda qo'llaniladi. Xususan, xodimlar mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqdan o'tmaydi, mehnatni muhofaza qilishga doir talablar borasidagi bilimlari tekshirilmaydi, ish joylari mehnat sharoitlari bo'yicha baholanmaydi. Masofadan turib ishlovchi xodim ish vaqti va dam olish vaqtini o'zi mustaqil ravishda belgilashini, ish beruvchi xodimning ish joyini nazorat qila olmasligi sababli ishlab chiqarishdagi jarohatlar va kasb kasalliklarini xodimning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liqligini aniqlash murakkab masala hisoblanadi.

Yevropa Ittifoqining 2002 yildagi "Masofaviy mehnat haqida"gi hadli bitimining ish beruvchilar masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatining xavfsizligi va gigienasi uchun javobgar bo'lishi, mehnatni muhofaza qilish va texnika xavfsizligi qoidalari to'g'ri qo'llanilishini tekshirish maqsadida masofadan turib ish bajarilayotgan joyga kirish, xodimlar esa tekshiruv tashriflarini talab qilishi huquqiga ega bo'lishi haqidagi tavsiyalarini milliy qonunchilikda aks ettirish imkoniyatlari ko'rib chiqilgan.

Dissertatsiyaning "**O'zbekistonda masofadan turib ishlash va masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishni takomillashtirish**" deb nomlangan uchinchi bobida ish beruvchi va masofadan turib ishlovchi xodim o'rtasidagi o'zaro munosabatlar mexanizmini takomillashtirish, masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatiga oid qonunchilikni rivojlantirish istiqbollari ko'rib chiqiladi.

Masofadan turib ishlovchi xodim va ish beruvchi o'zaro munosabatlarni elektron hujjatlar almashish yo'li bilan o'rnatishi, ish beruvchining mol-mulki va jihozlaridan foydalanish tartibi, xodimning o'zaro hamkorlik qilish tartibida ish beruvchi bilan aloqada bo'lish majburiyati kabi masalalar ushbu bobda tahlil qilingan.

Ushbu bobda mehnat shartnomasini elektron shaklda tuzish bo'yicha qonunchilik normalari tanqidiy tahlil qilingan. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 106-moddasi mehnat shartnomasining faqat yozma shaklini nazarda tutishini hamda ushbu yozma shaklni elektron shartnomaga tenglashtirish bo'yicha aniq qoidaning belgilamaganligi tanqid qilingan.

O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 105-moddasiga ko'ra bitimlar og'zaki yoki yozma shaklda tuziladi. Mazkur Kodeks 107-moddasining to'rtinchi qismiga ko'ra xatlar, telegrammalar, telefonogrammalar, teletaypogrammalar, fakslar yoki subyektlarni va ular xohish irodasining mazmunini ifodalaydigan boshqa hujjatlarni o'zaro ayirboshlash, agar qonunchilikda yoki taraflarning kelishuvida boshqacha tartib nazarda tutilgan bo'lmasa, yozma shaklda tuzilgan bitimga tenglashtiriladi deb ko'rsatilgan.

O‘zbekiston Respublikasining 2004-yil 29-apreldagi “Elektron hujjat aylanishi to‘g‘risida”gi Qonunining 4-moddasiga asosan elektron hujjat aylanishi elektron hujjatlarni axborot tizimi orqali jo‘natish va qabul qilib olish jarayonlari yig‘indisidan iborat bo‘ladi. Elektron hujjat aylanishidan bitimlar tuzish, hisob-kitoblarni, rasmiy va norasmiy yozishmalarni amalga oshirish hamda boshqa axborotni uzatishda foydalanish mumkin. Shuningdek, mazkur Qonunning 7-moddasiga asosan elektron hujjat qog‘oz hujjatga tenglashtiriladi va u bilan bir xil yuridik kuchga ega bo‘ladi.

Mehnat shartnomasining shakliga nisbatan bunday yondashuv mehnat munosabatlarini raqamlashtirish sharoitida talabga javob bermaydi. Shu sababli O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 106-moddasiga mehnat shartnomasining yozma shakli bilan bir qatorda og‘zaki va elektron shakllarda ham bo‘lishligi, shuningdek elektron mehnat shartnomasida qonunchilikda belgilangan tartibda “Yagona milliy mehnat tizimi” idoralararo dasturiy-apparat kompleksida tuzilishi haqidagi qo‘shimchalarni kiritish taklif etilgan.

Bundan tashqari O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 456-moddasida xodimning talabiga ko‘ra ish beruvchi elektron hujjat almashish shaklidagi mehnat shartnomasining qog‘oz shaklini yoki ish beruvchining talabiga ko‘ra ishga kirish uchun elektron hujjat tarzida taqdim etilgan hujjatlarning qog‘oz shaklini pochta orqali yuborishi shartligi haqidagi talablar bekor qilinishi lozimligi ilgari surilgan.

Masofadan turib ishlash ma‘lum bir texnik tayyorgarlikni ham talab qiladi. Masofadan turib ishlash uchun zarur bo‘lgan uskuna va vositalar bilan ta‘minlash tartibi va muddatlari, masofadan turib ishlovchi xodim tomonidan bajarilgan ishlar haqidagi hisobotlarni topshirish tartibi va muddatlari, xodimga tegishli yoki ijaraga olingan vositalardan foydalanganlik uchun kompensatsiyaning miqdori, uni to‘lash tartibi va muddatlari, masofadan turib ishlash bilan bog‘liq boshqa xarajatlarni qoplashga oid qoidalar jamoa-shartnomaviy, ichki hujjatlar yoki yakka tartibdagi shartnomalar bilan tartibga solinishi lozim. Mazkur tartib ish beruvchining iqtisodiy xarajatlar va vositalarni kirim-chiqim qilish bilan bog‘liq ancha murakkab harakatlardan iborat bo‘lganligi sababli Masofadan turib ishlash to‘g‘risidagi Nizomni ishlab chiqish taklif etilgan.

Masofadan turib ishlashda xodim va ish beruvchining hamkorligiga oid qoidalarining (Right to connect) bo‘lishi muhim ahamiyat kasb etadi. Masofadan turib ishlovchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasida ish beruvchi va xodimning ishchi aloqalari usullari va muddatlari nazarda tutilishi lozim. Xususan, taraflarning elektron aloqalari ZOOMda konferensiya qilish, messengerlar (Telergram, WhatsApp) orqali ma‘lumotlar almashish, elektron pochta xatlar almashish orqali amalga oshiriladi. Ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi mehnat shartnomasida hamkorlik tartibida aloqada bo‘lishning davriyligi, muddati va aloqaga chiqish vaqti belgilab qo‘yilishi lozim. Hamkorlik qilish vaqtida masofadan turib ishlovchi xodim ish beruvchining qo‘ng‘iroqlariga, elektron xatlariga va boshqa so‘rovlariga javob berishi lozim. Aksincha hamkorlik qilish tartibida belgilangan vaqtdan tashqari xodim ish beruvchining telefon

qo'ng'iroqlariga, elektron xatlariga va har qanday shaklda amalga oshirilgan so'rovlariga javob berishga majbur emas(Right to disconnect).

Masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishda bir qator bo'shliqlar hamda noaniqliklar mavjud bo'lib, ularni bartaraf etish uchun mazkur sohadagi qonun hujjatlari takomillashtirilishi lozim. Xususan, masofadan turib ishlash usulida tashkil etilishi mumkin bo'lgan mehnat faoliyati turlarini belgilash, xodimni masofadan turib ishlashga o'tkazish mumkin bo'lgan muayyan vaziyatlarni (bankrotlik, moliyaviy inqiroz, favqulodda vaziyat, resurslar va xom-ashyoning yo'qligi) belgilash, masofadan turib ishlashning aralash rejimida ishlashning xususiyatlarini o'rnatish, xodimning ish beruvchi bilan ishchi aloqalariga aniqlik kiritish, masofadan turib ishlovchi xodimlarni kasaba uyushmalari ko'magida himoya qilish va ularning jamoa muzokaralarida, shuningdek, jamoaga doir mehnat nizolarida ishtirok etishiga imkon beruvchi mexanizmlarni ishlab chiqish, masofadan turib ishlashni mamlakat tashqarisidan turib amalga oshirish hamda chet el elementi bilan murakkablashgan masofadan turib ishlash qo'llaniladigan mamlakat huquqini belgilash bilan bog'liq huquqiy muammolar aniqlangan hamda ularni bartaraf etish bo'yicha qonunchilikni takomillashtirish yo'llari ko'rsatib berilgan.

## XULOSA

Masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishning xususiyatlari mavzusidagi tadqiqot ishi natijasida quyidagi ilmiy-nazariy va amaliy takliflar hamda xulosalar ishlab chiqildi:

### **I. Ilmiy-nazariy taklif va xulosalar:**

1. Masofadan turib ishlash uchun xos bo'lgan xususiyatlar asosida ushbu tushunchaga mualliflik ta'rifi ishlab chiqildi. Unga ko'ra, masofadan turib ishlash – bu xodimning mehnat vazifalarini ish beruvchining bevosita yoki bilvosita nazoratida bo'lgan doimiy ish joyi, hudud yoki obyektidan tashqarida axborot-telekommunikatsiya tarmoqlaridan, shuningdek Internet jahon axborot tarmog'idan foydalanib tashkil etiladigan mehnatning maxsus shakli hisoblanadi.

2. Masofadan turib ishlovchi xodim mehnat huquqidagi ayrim toifadagi xodimlar guruhiga kirishini, ushbu xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishda differensial qoidalar tatbiq etilishini inobatga olib, unga mualliflik ta'rifi berildi. Unga ko'ra, masofadan turib ishlovchi xodim – bu masofadan turib ishlash to'g'risidagi qoidalarni o'zida ifodalagan mehnat shartnomasini tuzgan yoki mehnat shartnomasiga odatdagi ish rejimidan masofadan turib ishlash rejimiga o'tish haqida qo'shimcha kelishuv tuzgan shaxsdir.

3. Masofadan turib ishlashning aralash rejimi statsionar ish joyida odatdagi ish rejimida ishlashni hamda masofadan turib ishlashning kombinatsiyalashgan usuli hisoblanadi. Statsionar ish joyida va masofadan turib ishlash muddatlari hamda ularning navbat bilan almashinishi mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga binoan aniqlanadi.

4. Elektron mehnat shartnomasi – bu xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi taraflarning o‘zaro huquqlari hamda majburiyatlarini belgilovchi, qonunchilikda belgilangan tartibda platformalar orqali tuzilgan hamda elektron raqamli imzo yordamida tasdiqlangan o‘zaro kelishuv hisoblanadi.

5. Masofadan turib ishlash amalga oshiriladigan uy, mobil yoki virtual manzil “ish o‘rni” sifatida baholanishi hamda ish beruvchi va xodim tomonidan “shartlashib olingan” yoxud “shartlashib olinmagan” ish joyi sifatida e’tirof etilishi lozim.

## **II. Amaldagi qonunchilikni takomillashtirish yuzasidan takliflar:**

6. Masofadan turib ishlashga nisbatan Xalqaro Mehnat Tashkilotining 1996-yil 20-iyundagi 177-sonli “Kasanachilik to‘g‘risida”gi Konvensiya qoidalarini qo‘llash cheklanganligi sababli XMTning “Masofadan turib ishlash to‘g‘risida”gi konvensiyasini ishlab chiqish va qabul qilish taklif etiladi. Mazkur Konvensiyada masofadan turib ishlashga oid umumiy qoidalar, asosiy tushunchalar va ularni qo‘llash sohasi, masofadan turib ishlashning ixtiyoriyligi, mehnatning zarur shart-sharoitlari, shaxsga doir ma’lumotlarni himoya qilish, axborot xavfsizligi, asbob-uskunalar va boshqa jihozlar bilan ta’minlash, masofadan turib ishlovchi xodimlarning mehnatini muhofaza qilish, mehnatni tashkil etish, o‘qitish, jamoaviy huquqlarga oid qoidalar o‘z aksini topishi lozim.

7. Elektron mehnat shartnomalarni joriy etishdagi muammolarni bartaraf etish maqsadida O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 106-moddasining **birinchi qismiga** qo‘shimcha kiritilib, quyidagi tahrirda bayon etilishi taklif etiladi:

“Mehnat shartnomasi yozma yoki elektron shaklda tuzilishi mumkin. Elektron mehnat shartnomasi qonunchilikda belgilangan tartibda “Yagona milliy mehnat tizimi” idoralararo dasturiy-apparat kompleksida tuziladi”.

8. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 456-moddasini quyidagi mazmundagi **ikkinchi qism** bilan to‘ldirish taklif etiladi:

“Zararli va xavfli ishlab chiqarish omillari bo‘lganda masofadan turib ishlash haqidagi mehnat shartnomasini tuzish yoki masofadan turib ishlashga o‘tkazish haqida qo‘shimcha kelishuv tuzish taqiqlanadi”.

9. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 461-moddasini quyidagi mazmundagi birinchi va ikkinchi qismlar bilan to‘ldirish taklif etiladi:

### **461-modda. Masofadan turib ishlovchi xodimning ish vaqti**

Masofadan turib ishlovchi xodimning ish vaqti rejimi, masofadan turib ishlash vaqtinchalik tusga ega bo‘lganda uning muddati va davriyligi jamoa shartnomasi, jamoa kelishuvi va boshqa lokal hujjatlarda, mehnat shartnomasida, mehnat shartnomasiga qo‘shimcha kelishuvda belgilanishi mumkin.

Agar jamoa shartnomasida, jamoa kelishuvi va boshqa lokal hujjatlarda, mehnat shartnomasida, mehnat shartnomasiga qo‘shimcha kelishuvda boshqacha holat nazarda tutilmagan bo‘lsa, masofadan turib ishlovchi xodimning ish vaqti rejimi o‘zi tomonidan mustaqil ravishda belgilanadi.

10. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga masofadan turib ishlovchi xodimning mehnatini muhofaza qilish bilan bog‘liq asosiy qoidalarni ifodalovchi

quyidagi mazmundagi yangi modda bilan to'ldirish taklif etiladi:

**463<sup>1</sup>-modda. Masofadan turib ishlovchi xodimning mehnatini muhofaza qilishning o'ziga xos xususiyatlari**

Masofadan turib ishlash davrida masofadan turib ishlovchi xodimlar mehnatini muhofaza qilish va ularni xavfsiz mehnat sharoitlari bilan ta'minlash maqsadida ish beruvchi mazkur Mehnat kodeksining 359-moddasi uchinchi qismining beshinchi, sakkizinchi va o'n oltinchi xatboshilarida nazarda tutilgan majburiyatlarni bajaradi, shuningdek masofadan turib ishlovchi xodimni ish beruvchi tomonidan tavsiya yoki taqdim etilgan asbob-uskunalar va vositalar bilan ishlash bo'yicha mehnatni muhofaza qilish talablari bilan tanishtiradi.

Agar jamoa shartnomasida, tashkilotning ichki hujjatida, mehnat shartnomasi va unga qo'shimcha kelishuvda boshqacha holat ko'rsatilmagan bo'lsa, mazkur Kodeks va mehnat to'g'risidagi boshqa qonun hujjatlari bilan o'rnatilgan mehnatni muhofaza qilish va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash bo'yicha ish beruvchining boshqa majburiyatlari masofadan turib mehnat vazifalarini bajarayotgan masofadan turib ishlovchi xodimlarga nisbatan tatbiq etilmaydi.

Ish beruvchi masofadan turib ishlovchi xodimlarni ishlab chiqarishda ishlarni xavfsiz olib borishni nazorat qilish maqsadida ishlab chiqarish jarayonini masofadan video, audio yoki boshqacha shaklda qayd qilishni ta'minlaydigan asbob-uskunalar, qurilmalar, moslamalar haqida to'g'risida xabardor qiladi.

11. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksini masofadan turib ishlovchi xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga oid quyidagi yangi modda bilan to'ldirish taklif etiladi:

**464<sup>1</sup>-modda. Masofadan turib ishlovchi xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish**

Mazkur Kodeksda nazarda tutilgan asoslardan tashqari masofadan turib ishlovchi xodimlar bilan mehnat shartnomasi uch kun davomida xodim ish beruvchi bilan hamkorlik qilishni to'xtatgan taqdirda bekor qilinishi mumkin.

Doimiy asosda masofadan turib ishlovchi xodim bilan mehnat shartnomasi ishni bajarish joyi o'zgarganligi munosabati bilan avvalgi mehnat shartlarida u tomonidan o'z mehnat vazifalarini davom ettirish mumkin bo'lmaganda bekor qilinishi mumkin.

12. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori bilan "Masofadan turib ishlash to'g'risida"gi namunaviy Nizomni tasdiqlash taklif etiladi. Ushbu hujjat masofadan ishlashga o'tish tartibi va shartlarini belgilaydi, masofadan turib ishlashi mumkin bo'lgan xodimlarning toifalarini aniqlaydi, shuningdek masofadan turib ish bajarishga ruxsat berilgan vazifalar ro'yxatini tasdiqlaydi. Ushbu me'yoriy hujjatning ishlab chiqilishi va qabul qilinishi masofadan turib ishlash sharoitida mehnat munosabatlarini samarali tartibga solish uchun huquqiy asos yaratadi.

13. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024 yil 14 noyabrda qabul qilingan "O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini amalga oshirishga oid normativ-huquqiy hujjatlarni tasdiqlash to'g'risida"gi 758-sonli qarorining 7-ilovasi bilan "Masofadan turib ishlovchi xodim bilan yozma mehnat shartnomasining namunaviy shakli" tasdiqlangan. Mazkur mehnat shartnomasining

namunaviy shakli aralash rejimdagi masofadan turib ishlashga to'liq tatbiq etish imkoni bo'lmaganligi sababli "Aralash rejimdagi mehnat shartnomasining namunaviy shakli"ni tasdiqlash taklif etiladi.

14. Davlat organlarida davlat fuqarolik xizmatchilarining masofadan turib va moslashuvchan ish vaqti rejimlarida ishlash qoidalari to'g'risidagi nizomni ishlab chiqish taklif etiladi. Nizomda quyidagilar e'tiborga olinishi maqsadga muvofiq:

cheklangan vaqt bilan ishlash huquqini ta'minlash;

masofadan turib amalga oshirilishi mumkin bo'lgan vazifalar ro'yxati;

davlat fuqarolik xizmatchilarining moslashuvchan ish vaqti rejimida ishlash qoidalari;

ushbu mehnat turi AKT orqali amalga oshirilganligi bois xodimning personal ma'lumotlarini himoya qilishga oid talablar.

15. Davlat fuqarolik xizmatchilarining masofadan turib amalga oshirishi mumkin bo'lgan funksiyalari ro'yxati ishlab chiqilishi maqsadga muvofiq. Ushbu ro'yxatdan:

- auksion portallarida ishlarni olib borish;

- buxgalteriya hisobi va hisobotlarni yuritilishini tashkil etish;

- internet tarmog'idagi veb-resurslarni, shu jumladan, ijtimoiy va mobil tarmoqlarda davlat organi faoliyatiga oid yangiliklarni yangilab borish, shu jumladan OAVda joylashtirish uchun materiallarni tayyorlash;

- statistik ma'lumotlarni tayyorlash funksiyalarining o'rin olishi maqsadga muvofiq.

### **III. Amaliy taklif va xulosalar:**

16. Rivojlangan davlatlar tajribasini o'rganish natijasida aniqlandiki, bugungi kunda AQSh (Guide to Televork and Remote Work in the Federal Government), Buyuk Britaniya (Telework Guidanse), Evropa Ittifoqi davlatlarida (Telework Guidelines for good practise) masofadan turib ishlashni tashkil etish masalalari bo'yicha ma'lumot, maslahat va yo'l-yo'riq bilan ta'minlash uchun yo'riqnoma (Guide book) ishlab chiqilgan. O'zbekistonda ham masofadan turib ishlash ko'nikmalarini shakllantirish va maxsus bilimlarni olish hamda ular bo'yicha imtihonlardan o'tkazish bo'yicha maxsus dasturlar tashkilotlar tomonidan qabul qilinishi lozim.

17. Ish beruvchilar masofadan turib ishlovchi xodimlarning ish vaqtini hamda mehnat muhofazasiga oid talablarga rioya qilinishi ustidan nazorat olib borish uchun onlayn tizimlarni (time-tracking software, time-tracking tools) o'z ish faoliyatiga tatbiq etishlari lozim.

18. O'zbekistonda ishni va dam olishni birlashtirgan holda sayohat qilishni hamda masofadan turib ishlaydigan xorijiy sayyohlar uchun "zamonaviy ko'chmanchilar" (neo nomad) nomli yangi viza turini joriy etish lozim.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01. ПО ПРИСУЖДЕНИЮ  
УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ  
ЮРИДИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

---

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ**

**ЖУРАЕВ ИСЛОМБЕК АНВАР УГЛИ**

**ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА  
ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ**

12.00.05 – Трудовое право. Право социального обеспечения

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации доктора философии (PhD) по юридическим наукам

**Ташкент – 2025**

**Тема диссертации доктора философии (PhD) зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан за № В2022.4.PhD/Yu878.**

Диссертация доктора философии (PhD) выполнена в Ташкентском государственном юридическом университете.

Автореферат диссертации размещен на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме)) на веб-сайте Научного совета ([www.tsul.uz](http://www.tsul.uz)) и Информационно-образовательном портале «Ziyonet» ([www.ziyonet.uz](http://www.ziyonet.uz)).

<b>Научный руководитель:</b>	<b>Исмоилов Шухратжон Абдусаминович</b> доктор юридических наук, доцент
<b>Официальные оппоненты:</b>	<b>Хамрокулов Баходир Мамашарифович</b> доктор юридических наук, доцент <b>Мадрахимова Гулжахон Рузимбой кизи</b> доктор философии по юридическим наукам
<b>Ведущая организация:</b>	<b>Правоохранительная академия</b> <b>Республики Узбекистан</b>

Защита диссертации состоится 26 марта 2025 года в 10:00 на заседании Научного совета DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 при Ташкентском государственном юридическом университете (Адрес: 100047, г. Ташкент, улица Сайилгох, 35. Тел.: (99871) 233-66-36; факс: (99871) 233-37-48; e-mail: [info@tsul.uz](mailto:info@tsul.uz)).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного юридического университета (зарегистрировано за №1363 27 февраля 2025 года). (Адрес: 100047, г. Ташкент, ул. Амира Темура, 13. Тел.: (99871) 233-66-36).

Автореферат диссертации разослан «5» марта 2025 года.  
(протокол реестра № 70 от «5» марта 2025 года).

**И.Р. Рустамбеков**  
Председатель Научного совета по  
присуждению ученых степеней,  
доктор юридических наук, профессор

**Д.Ю. Хабибуллаев**  
Ученый секретарь Научного совета по  
присуждению ученых степеней,  
доктор юридических наук, профессор

**Б.К. Ходжаев**  
Председатель Научного семинара при  
Научном совете по присуждению  
ученых степеней, доктор юридических  
наук, профессор

## ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

**Актуальность и востребованность темы диссертации.** В мире активное внедрение информационно-коммуникационных технологий и цифровизации в социально-трудовой сфере привело к появлению и развитию новой формы организации труда – дистанционной работы. По данным Центра анализа глобального рабочего места, в 2023 году около 288 миллионов человек в мире работали дистанционно. Это составляет почти 18 процентов от общей рабочей силы, при этом регулярная дистанционная работа выросла на 216 процентов в допандемийный период (2005-2019 годы)<sup>1</sup>. В то время как в развитых странах показатели дистанционной работы близки к среднемировым или превышают их, в развивающихся странах этот показатель считается очень низким. В частности, в 2023 году в Европейском Союзе 22,2 процента работников в возрасте от пятнадцати до шестидесяти четырех лет работали дистанционно. Однако дистанционная работа составила 42 процента в Исландии, Норвегии и Финляндии, а в Болгарии и Румынии – 2-3 процента. Только в Германии показатель дистанционной работы был равен среднему показателю по Европейскому Союзу<sup>2</sup>. Согласно данным Бюро трудовой статистики США, в августе 2023 года примерно каждый пятый работник (19,5 процента рабочей силы) являлся дистанционным работником, а к первой половине 2024 года около 22,8 процента работников (35,13 млн. человек) работали частично или полностью дистанционно<sup>3</sup>.

Несмотря на то, что дистанционная работа является экономически эффективной бизнес-моделью, развивающиеся страны не могут эффективно её использовать. Учитывая, что дистанционная работа является не временной тенденцией, а фундаментальным изменением в подходе к работе, и что цифровая революция и пандемия COVID-19 ускорили эти изменения и превратили их в новую норму<sup>4</sup>, формирование правительствами политики по использованию данной формы труда является сегодня актуальной задачей во всем мире<sup>5</sup>.

В мире научное исследование дистанционной работы началось в семидесятые-восемидесятые годы прошлого века<sup>6</sup>. К настоящему времени в качестве теоретико-правовых основ дистанционной работы возникли различные модели, концепции, доктрины, теории и принципы. В частности, действуют модели полностью дистанционной работы (fully remote work), гибридной работы (hybrid work), асинхронной работы (asynchronous work), децентрализованных команд (distributed teams), теории баланса работы и

<sup>1</sup> Global Workplace Analytics. Latest Work-at-Home / Telecommuting Remote Work Statistics. <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>

<sup>2</sup> <https://www.statista.com/chart/20743/share-of-employed-people-who-usually-work-from-home/>

<sup>3</sup> Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, Labor Force Statistics from the Current Population Survey <https://www.bls.gov/cps/telework.htm>

<sup>4</sup> <https://www.statista.com/topics/6565/work-from-home-and-remote-work/#topicOverview>

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_616001/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_616001/lang--ru/index.htm)

<sup>6</sup> Jack M. Nilles, The Telecommunications - transportation tradeoff: options for tomorrow, Copyright © 1976 by John Wiley & Sons, Inc.

личной жизни (work-life balance), социального капитала (social capital), адаптации к труду (job demands-resources), эффекта виртуального выгорания (virtual burnout), концепции гибкости (flexibility framework), права на самоопределение (self-determination). Также в мире действуют такие принципы дистанционной работы, как технологическая готовность, правила коммуникации, инвестиции в обучение и развитие, ориентация на результат, инклюзивность.

В нашей республике возникновение первичных норм, связанных с дистанционной работой, можно связать с двумя основными событиями. Это обновление трудового законодательства в связи с цифровизацией в стране и чрезвычайные меры, принятые в связи с распространением коронавирусной пандемии. В пункте 18 Указа Президента Республики Узбекистан от 19 марта 2020 года №УП-5969 впервые было отмечено, что в период действия карантинных мер работодатели могут переводить работников на дистанционный метод работы<sup>1</sup>. Также в Указе Президента от 28 января 2022 года №УП-60 «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы» вопрос широкого внедрения практики дистанционной работы в государственных органах стал одной из приоритетных задач<sup>2</sup>. Наиболее важный шаг в правовом регулировании дистанционной работы был осуществлен с принятием нового Трудового кодекса Республики Узбекистан 28 октября 2022 года. Несмотря на создание правовых основ дистанционной работы и её экономическую эффективность, данный метод организации работы не получил широкого распространения в частном и государственном секторах.

В Узбекистане в настоящее время существуют определенные пробелы и неясности в правовом регулировании дистанционной работы. В частности, возникают научные и практические проблемы, связанные с формами работы вне рабочего места, дистанционной работой, надомничеством, вахтовым методом работы, фрилансерством, работой на онлайн-платформах и их особенностями, определением перечня профессий и задач, подходящих для дистанционной работы, заключением электронных трудовых договоров, порядком взаимодействия, дистанционной работой из-за рубежа, расторжением трудового договора по дополнительным основаниям.

Данное диссертационное исследование в определенной степени служит реализации приоритетных задач, установленных в Трудовом кодексе Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года, Законе «Об электронном документообороте» от 29 апреля 2004 года, Законе «Об электронной цифровой подписи» от 12 октября 2022 года, Указах Президента Республики Узбекистан «О мерах по эффективной организации государственного управления в сфере цифровых технологий в рамках административных реформ» от 24 мая 2023 года №УП-76, «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы» от 28 января 2022 года №УП-60,

---

<sup>1</sup> Национальная база данных законодательных актов, 20.03.2020 г., № 06/20/5969/0341.

<sup>2</sup> Национальная база данных законодательных данных, 29.01.2022 г., № 06/22/60/0082.

«Об утверждении Стратегии «Цифровой Узбекистан – 2030» и мерах по её эффективной реализации» от 5 октября 2020 года №УП-6079, Постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об организационных мерах по обеспечению внедрения и функционирования межведомственного аппаратно-программного комплекса «Единая национальная система труда» от 5 декабря 2019 года №971 и других нормативно-правовых документах по теме.

**Связь исследования с приоритетными направлениями развития науки и технологий республики.** Данная диссертация выполнена в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий республики I. «Формирование системы инновационных идей и способов их реализации в социальном, правовом, экономическом, культурном, духовном и образовательном развитии информированного общества и демократического государства».

**Степень изученности проблемы.** По теме исследования в нашей стране не проводились специальные монографические исследования. Несмотря на это, некоторые правоведы исследовали те или иные аспекты темы на академическом уровне. В частности, правовед Ш. Исмоилов рассмотрел особенности труда дистанционных работников в рамках правового регулирования труда отдельных категорий работников. Также ученый-правовед Б.Т. Мусаев в ходе изучения применения коллизионно-правовых норм к трудовым отношениям исследовал вопросы цифровой и виртуальной миграции. Кроме того, на уровне выпускных квалификационных и магистерских работ И. Бобожонов изучал правовую природу телетруда, Г.А. Жавлиева, Ф. Махмудов, Д. Абдукаримова, Ф. Каримова исследовали особенности правового регулирования труда дистанционных работников.

Следует отметить, что во время коронавирусной пандемии многими специалистами были опубликованы научные статьи о дистанционной работе и дистанционных работниках. В частности, особое внимание было уделено аналитическим размышлениям по вопросам перехода на дистанционный метод работы, организации труда дистанционных работников, использования рабочего времени и времени отдыха, электронного взаимодействия и охраны труда в работах М.А. Усмановой, М.Ю. Гасанова, Г.Д. Саттаровой, М. Болтаева, М.А. Рахимова, Х.А. Кучкарова, Л.У. Рахимкуловой, Х.В. Бурханходжаевой, М.Ж. Хожабекова, Л. Хикматовой, Ф. Примкуловой, А. Халилова, З. Гайбуллаевой, А. Рахматова.

Тема исследования также не была специально монографически исследована в странах Содружества. Однако существует относительно большое количество научных работ об особенностях дистанционной работы. К ним можно отнести научные работы, опубликованные О.А. Кожевниковым, Н.Л. Лютовым, Е.В. Киселевой, Н.В. Черных, Н.В. Тонких, О.А. Воробьевой, Ю.В. Долженковой, Ю.В. Васильевой, С.В. Шуралевой, И.П. Чирановой.

В зарубежных странах вопросы правового регулирования дистанционной работы и труда дистанционных работников изучались

А. Кирковым, С. Сидсоном, Х. Кингом, С. Салливаном, Л.К. Манзо, Й. Барушем, С. Маном, Л. Хаддоном<sup>1</sup>.

**Связь темы диссертации с планом научно-исследовательских работ высшего образовательного учреждения, в котором выполнена диссертация.** Тема диссертации выполнена в рамках научных проектов «Определение перспектив развития трудового законодательства и исследование научно-теоретических и практических проблем правового регулирования рынка труда» (2022-2026 гг.), «Трансформация социально-трудовых отношений в условиях цифровизации» (2022-2026 гг.), проводимых в рамках плана научно-исследовательских работ Ташкентского государственного юридического университета.

**Целью исследования** является развитие теории о единстве и дифференциации условий труда путем определения особенностей регулирования труда дистанционных работников и разработка предложений и рекомендаций, направленных на совершенствование трудового законодательства.

**Задачи исследования:**

рассмотрение понятия работы вне рабочего места и методов организации работы в таком порядке;

раскрытие понятий дистанционной работы и дистанционного работника;

рассмотрение исторических этапов до современного понимания дистанционной работы;

изучение отличительных аспектов труда дистанционных работников от труда других работников, работающих «вне рабочего места»;

определение особенностей заключения, изменения и прекращения трудового договора с дистанционными работниками;

рассмотрение особенностей учета рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников;

освещение особенностей охраны труда дистанционных работников;

рассмотрение моделей, концепций и принципов дистанционной работы в зарубежных странах;

разработка предложений и рекомендаций по совершенствованию механизмов регулирования использования труда дистанционных работников и национального законодательства.

**Объектом исследования** является система социальных отношений, возникающих в связи с использованием труда дистанционных работников.

**Предмет исследования** состоит из национального законодательства и правоприменительной практики по регулированию труда дистанционных работников, законодательства зарубежных стран, международных стандартов, а также существующих теорий и взглядов в трудовом праве по теме.

**Методы исследования** включают сравнительно-правовое исследование, логический, структурный, аналитический, исторический методы,

---

<sup>1</sup> Работы данных ученых приведены в списке использованной литературы диссертации.

комплексное исследование научных источников, эмпирическое исследование, анализ статистических данных.

**Научная новизна исследования** состоит в следующем:

обосновано, что дистанционной работой является особая форма труда, организуемая с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, а также всемирной информационной сети Интернет вне постоянного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя;

обосновано, что в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая, а также пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части, допускается временный перевод работника без согласия по инициативе работодателя на дистанционную работу;

обосновано, что комбинированный режим дистанционной работы включает в себя работу на стационарном рабочем месте и дистанционную работу, при этом периоды работы на стационарном рабочем месте и дистанционной работы, а также порядок их чередования определяются по соглашению сторон трудового договора;

обосновано, что работник и работодатель устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения дистанционным работником трудовой функции в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором о дистанционной работе, а также возможность расторжения трудового договора с дистанционными работниками по дополнительным основаниям, предусмотренным в трудовом договоре.

**Практические результаты исследования** состоят в следующем:

показано, что дистанционная работа является одной из форм работы вне рабочего места, и данной формой могут пользоваться все работники;

разработан порядок включения дистанционной работы как особого условия трудового договора путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору;

разработаны типовые трудовые договоры о дистанционной работе и порядок его заключения;

обосновано, что дистанционная работа и стационарная работа являются отдельными формами организации работы, и их использование может осуществляться через трудовой договор со смешанным режимом.

**Достоверность результатов исследования.** Результаты исследования основаны на нормах национального законодательства, опыте развитых государств, правоприменительной практике, опросах, формах экспертной оценки. Результаты анализа статистических данных обобщены и оформлены соответствующими документами. Выводы, предложения и рекомендации прошли апробацию, их результаты опубликованы в национальных и

зарубежных изданиях. Полученные результаты одобрены компетентными организациями и внедрены в практику.

**Научная и практическая значимость результатов исследования.** Научные результаты исследования расширяют научные взгляды на единство и дифференциацию условий труда в трудовом праве, имеют существенное значение для решения важных теоретических и практических вопросов, касающихся понятий дистанционной работы и дистанционного работника, оснований введения и порядка оформления дистанционной работы, рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, оплаты труда, охраны труда. Практическая значимость результатов исследования определяется возможностью их использования в преподавании модулей «Трудовое право», «Разрешение трудовых споров», «Сравнительное трудовое право», подготовке практических пособий для работодателей, работников и профсоюзов, разработке постановлений Пленума Верховного суда.

**Внедрение результатов исследования.** Научные результаты, полученные по исследовательской работе, использованы в следующем:

предложение о том, что дистанционной работой является особая форма труда, организуемая с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, а также всемирной информационной сети Интернет вне постоянного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, нашло отражение в статье 452 Трудового кодекса Республики Узбекистан (акт Комитета по противодействию коррупции и судебно-правовым вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 5 ноября 2021 года №06/1-11/2432). Внедрение данного предложения определило дистанционную работу как особую форму организации труда;

предложение о том, что в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая, а также пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части, допускается временный перевод работника без согласия по инициативе работодателя на дистанционную работу, нашло отражение в статье 454 Трудового кодекса Республики Узбекистан (акт Комитета по противодействию коррупции и судебно-правовым вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 5 ноября 2021 года №06/1-11/2432). Внедрение данного предложения послужило сохранению трудовых отношений путем перевода работников на режим дистанционной работы без их согласия при чрезвычайных ситуациях и возникновении непредвиденных угроз;

предложение о том, что комбинированный режим дистанционной работы включает в себя работу на стационарном рабочем месте и дистанционную работу, при этом периоды работы на стационарном рабочем месте и дистанционной работы, а также порядок их чередования определяются по соглашению сторон трудового договора, нашло отражение

в статье 455 Трудового кодекса Республики Узбекистан (акт Комитета по противодействию коррупции и судебно-правовым вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 5 ноября 2021 года №06/1-11/2432). Внедрение данного предложения предоставило работодателям и работникам возможность применения комбинированного режима дистанционной работы;

предложение о том, что работник и работодатель устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения дистанционным работником трудовой функции в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором о дистанционной работе, а также возможность расторжения трудового договора с дистанционными работниками по дополнительным основаниям, предусмотренным в трудовом договоре, нашло отражение в статье 460 Трудового кодекса Республики Узбекистан (акт Комитета по противодействию коррупции и судебно-правовым вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 5 ноября 2021 года №06/1-11/2432, акт Министерства юстиции от 14 октября 2022 года №20/4-585/8). Внедрение данного предложения позволило установить время активного взаимодействия между работодателем и работником, а также дополнительные основания расторжения трудового договора.

**Апробация результатов исследования.** Результаты данного исследования прошли обсуждение на 6 научных конференциях, в том числе на 2 международных и 4 республиканских научно-практических конференциях.

**Опубликованность результатов исследования.** По теме диссертации опубликовано всего 12 научных работ, в том числе 6 научных статей (1 в зарубежных изданиях), 6 тезисов.

**Структура и объем диссертации.** Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, включающих восемь параграфов, заключения, списка использованной литературы. Объем диссертационной работы составляет 150 страниц.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

Во введении диссертации освещены актуальность и востребованность темы исследования, соответствие исследования основным приоритетным направлениям развития науки и технологий республики, степень изученности исследуемой проблемы, связь темы диссертации с планами научно-исследовательских работ высшего образовательного учреждения, где выполняется диссертация, цели и задачи, объект и предмет, методы исследования, научная новизна и практический результат исследования, достоверность результатов исследования, научная и практическая значимость результатов исследования, их внедрение, апробация результатов исследования, публикация результатов, структура и объем диссертации.

В первой главе диссертации, названной **«Теоретико-правовые основы правового регулирования труда дистанционных работников»**, изучены понятия дистанционной работы и дистанционного работника и их необходимые признаки, виды дистанционной работы и их правовая характеристика, отличительные аспекты труда дистанционных работников от труда других работников, работающих «вне рабочего места».

Технологический прогресс в западных странах в семидесятые-восьмидесятые годы прошлого века привел к появлению работы вне офиса в трудовой сфере. С развитием телекоммуникационных и информационных технологий к двухтысячным годам дистанционная работа стала особой формой организации труда во всем мире.

Концептуальными основами дистанционной работы являются дифференциация, нетрадиционность и гибкость в правовом регулировании трудовых отношений.

Правовое регулирование труда дистанционных работников и определение его особенностей осуществляется через метод трудового права о «единстве и дифференциации условий труда». Дистанционная работа относится к особому виду дифференциации, связанной с местом осуществления трудовой деятельности.

Дистанционная работа отличается от традиционных трудовых отношений именно признаком «работы вне рабочего места». Особенности регулирования труда дистанционных работников также возникают в связи с работой вне рабочего места.

Дистанционная работа также основывается на гибкости (Flexibility Framework). Это включает в себя адаптацию рабочих процессов к индивидуальным потребностям участников. При данном методе работы участники трудовых отношений могут свободно выбирать время, темп и средства.

Разработка правовых основ дистанционной работы продолжается до настоящего времени. Конвенция или рекомендация Международной организации труда по дистанционной работе не принята. Единственным действующим региональным документом является «Рамочное соглашение о дистанционном труде», принятое Европейским Союзом в 2002 году.

В некоторых странах приняты специальные законы о дистанционной работе. В частности, законами, регулирующими дистанционную работу, являются Закон «О телетруде» (Ley de Teletrabajo)<sup>1</sup> в Аргентине, Закон «О телеработе на государственной службе» (Telework Enhancement Act)<sup>2</sup> в США. В Германии с 1 января 2025 года вступил в силу закон «О дистанционной работе» (Mobile-Arbeit-Gesetz), который заменил понятие работы из дома на работу «вне рабочего места»<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/teletrabajo#titulo-1>

<sup>2</sup> <https://www.congress.gov/bill/111th-congress/house-bill/1722>

<sup>3</sup> <https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/globalemploymentlatestdevelopments/2024/Changes-to-working-from-home-Adoption-of-the-Teleworking-Act?hl=en-GB>

В постсоветских государствах положения о дистанционной работе установлены в трудовых кодексах. Нормы, связанные с дистанционной работой и трудом дистанционных работников, были внесены в Трудовой кодекс России в 2013 году (глава 491)<sup>1</sup>, Трудовой кодекс Беларуси в 2019 году (глава 181)<sup>2</sup>, Кодекс законов о труде Украины в 2021 году (статья 602)<sup>3</sup>, Трудовой кодекс Казахстана в 2021 году (статья 138). Следует отметить, что пандемия Covid-19 послужила большим толчком к появлению дистанционной работы в этом регионе.

Рамочное соглашение о дистанционном труде, принятое Европейским Союзом в 2002 году, считается документом, в котором впервые даны определения понятия дистанционной работы. Согласно пункту 2 данного Соглашения, под дистанционной работой понимается выполнение работы на постоянной основе в соответствии с трудовым договором с использованием информационных технологий вне помещения работодателя, а также на территории работодателя<sup>4</sup>. Данное определение дистанционной работы включает в свое содержание как полную (fully remote work), так и смешанную (hybrid work) формы.

В качестве необходимых признаков дистанционной работы признаются работа сотрудника вне зданий, сооружений и объектов, контролируемых работодателем, а также использование информационно-телекоммуникационных сетей для выполнения работы и взаимодействия (М. Гасанов, Ш. Исмоилов, Л. Хикматова, Н.В. Закалюжная).

При дистанционной работе происходит работа вне рабочего места, не соблюдается требование к месту осуществления традиционной трудовой деятельности, и работники свободны в выборе рабочего места. При этом в качестве рабочего места указывается место жительства работника или место его фактического нахождения, либо место, самостоятельно определяемое работником.

На основе анализа характерных особенностей дистанционной работы разработано определение данного понятия. Согласно ему, дистанционная работа является особой формой труда, организуемой с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, а также сети Интернет вне постоянного рабочего места, территории или объекта, находящихся под прямым или косвенным контролем работодателя.

Дистанционная работа рассматривается как один из сосуществующих режимов работы наряду с традиционной офисной работой, мобильной работой или виртуальной работой (Di Martino, Wirth L., Golden T.) или как вид неполной работы, гибкого графика работы (Kossek E., Michel J., Stavrou E.).

---

<sup>1</sup> [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_144640/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144640/)

<sup>2</sup> <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=H11900219>

<sup>3</sup> <https://ips.ligazakon.net/document/view/t211213?an=57>

<sup>4</sup> [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf)

Работа вне рабочего места встречается и в других формах организации труда. В частности, надомничество, работы, связанные с подвижным или разъездным характером, работы, организуемые вахтовым методом, также выполняются вне рабочего места. Однако осуществление дистанционной работы посредством использования информационно-телекоммуникационных сетей указывает на то, что она является самостоятельным видом организации работы.

Переход от обычного режима работы к дистанционной работе превращает работника в дистанционного работника. Именно с учетом этого аспекта дано определение дистанционного работника. Согласно ему, дистанционный работник – это лицо, заключившее трудовой договор, содержащий положения о дистанционной работе, или заключившее дополнительное соглашение к трудовому договору о переходе с обычного режима работы на режим дистанционной работы.

Дистанционная работа по сроку может быть постоянной или временной. Постоянная дистанционная работа имеет место, когда с работником заключается трудовой договор на неопределенный срок или определенный срок, в котором согласована дистанционная работа в течение всего срока выполнения работы. Кроме того, работа считается постоянной дистанционной работой и в случае заключения дополнительного соглашения к трудовому договору об обычном режиме работы, предусматривающего включение условия о дистанционной работе.

Также можно разделить дистанционную работу на такие виды, как полная (Fully Remote Work) и смешанная (Hybrid Work), синхронная (Synchronous Work) и асинхронная (Asynchronous Work).

При полной дистанционной работе (Fully Remote Work) работники работают полностью дистанционно, а работодатели могут не иметь физических офисов. Например, к таким можно отнести компании Automattic, GitLab, Zapier, Remote, Constructor, Whereby, которые осуществляют деятельность в различных сферах, таких как программное обеспечение, консалтинг, технологии, управление социальными сетями, электронная коммерция, бизнес-анализ, страхование, финансы<sup>1</sup>.

Смешанный режим дистанционной работы (Hybrid Work) определяется по соглашению сторон трудового договора. В этом режиме работы работник в течение определенного периода работает на стационарном рабочем месте, а в остальное время – дистанционно. В трудовом договоре должны быть четко указаны сроки стационарной работы и дистанционной работы при смешанном режиме дистанционной работы.

Довольно спорной считается норма (статья 456 ТК) о том, что работник считается дистанционным, если не менее пятидесяти процентов рабочего времени приходится на дистанционную работу. По этому вопросу правоведы Olszewski P., Mokhtarian P.L., Edwards P., Taskin L., Collins M., X. Примкулов,

---

<sup>1</sup> By Rochi Zalani//January 16, 2025//<https://zapier.com/blog/companies-hiring-remote-workers/>

Н.В. Закалюжная, А. Коркин считают дистанционной работой выполнение более половины рабочего времени. Напротив, Ш. Исмоилов, М. Гасанов подчеркивают, что для дистанционной работы не обязательно, чтобы не менее пятидесяти процентов рабочего времени приходилось на дистанционную работу.

Кроме того, дистанционную работу можно разделить на синхронную и асинхронную. Синхронная работа – это время, когда работник должен работать по обычному режиму и графику работы (например, обычно с 9.00 до 17.00 или с 10.00 до 18.00) и своевременно отвечать на сообщения работодателя. Для синхронной работы характерно следующее – в одном часовом поясе обычно начинают работу в девять или десять утра, должны отвечать на сообщения в чате или электронные сообщения в течение часа, требуется присоединиться к виртуальным собраниям или участвовать в личных встречах в установленное время со своим присутствием.

Асинхронная работа означает, что работники работают в удобное для них время, не будучи привязанными к установленному графику. При этом не требуется одновременная работа всей команды. Также асинхронная работа важна для команды, работающей в разных часовых поясах. Асинхронная работа служит для найма работников со всего мира и создания глобального офиса<sup>1</sup>.

В этой главе критикуются взгляды ученых (Ю.Н. Полтавец, К.Л. Томашевский, М. Брокулхурс), считающих дистанционных работников «электронными надомниками», использующими новые технологии, и принимающих надомничество и дистанционную работу как одинаковые понятия. Надомники и дистанционные работники схожи тем, что выполняют свою работу вне территории работодателя, условия домашнего труда характерны для обоих, используют принадлежащие работодателю инструменты и средства, самостоятельно определяют продолжительность рабочего времени, график и порядок работы.

Дистанционная работа имеет определенные отличия от надомничества. В частности, дистанционная работа может осуществляться не только дома, но и мобильно или виртуально (статьи 443, 452 ТК). Также при дистанционной работе работа должна выполняться лично (статьи 447, 452 ТК), обязательным условием является использование дистанционным работником информационно-телекоммуникационных сетей и интернета для выполнения своих трудовых обязанностей и осуществления взаимодействия (статья 452 ТК).

Формы работы на платформе и дистанционной работы предполагают работу вне традиционного офиса, но различаются по своей специфике и организационным аспектам. Занятость на платформе часто связана с выполнением временных определенных задач, тогда как дистанционная работа может быть более стабильной и долгосрочной.

---

<sup>1</sup> <https://velocityglobal.com/resources/blog/asynchronous-work/#:~:text=Asynchronous%20work%20is%20when%20employees,messages%20in%20a%20timely%20manner.>

Еще одной теоретической проблемой при работе вне рабочего места являются взгляды о том, что «работа на дому» является самостоятельной формой организации труда. Поэтому проанализированы нормы о «работе на дому» Трудового кодекса Республики Узбекистан (статья 234 ТК) и «Временного положения о порядке перевода работников на дистанционный метод работы, гибкий график работы или работу на дому в период действия карантинных мер» (пункт 18). Поддержаны мнения ученых-правоведов М. Гасанова, Ш. Исмоилова о том, что домашний труд является не самостоятельной формой организации работы, а рабочим местом, где выполняются трудовые обязанности при надомничестве и дистанционной работе.

Вторая глава диссертации называется **«Особенности правового регулирования труда дистанционных работников»**. В данной главе рассмотрены особенности заключения, изменения и расторжения трудового договора с дистанционными работниками, специфические аспекты правового регулирования рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, вопросы охраны труда дистанционных работников.

Трудовые отношения между дистанционным работником и работодателем возникают на основании трудового договора. Трудовой договор о дистанционной работе отличается от классического или стандартного трудового договора своим содержанием, особым порядком его заключения, изменения и расторжения.

Содержание трудового договора о дистанционной работе отличается от содержания обычного трудового договора. В частности, в трудовой договор с дистанционным работником должно быть включено условие о дистанционном характере работы (Ш.А. Исмоилов, И.А. Коссов). Через это условие определяется специфика статуса дистанционного работника и обеспечивается законность применения к нему специальных норм.

Не поддерживаются мнения (Ю.В. Васильева, С.В. Шуралева) о том, что для трудового договора о дистанционной работе условие о рабочем месте теряет свое значение как существенное условие из-за того, что работодатель фактически не может контролировать место осуществления дистанционной работы, а также взаимодействие происходит в информационно-телекоммуникационной сети или интернете. Напротив, считается, что домашние, мобильные или виртуальные места, где осуществляется дистанционная работа, следует оценивать как «рабочее место», и эти места являются «согласованными» или «несогласованными» рабочими местами работодателя и работника.

Переход на режим дистанционной работы является изменением трудового договора. По общему правилу переход на режим дистанционной работы осуществляется по соглашению сторон. Также работник может быть в одностороннем порядке переведен на дистанционную работу по инициативе работодателя при возникновении объективных оснований. Однако не установлены правила о возможности перевода на дистанционную работу по требованию работника. Только некоторые работники (работник по

медицинскому заключению по состоянию здоровья, беременная женщина, нуждающаяся во временном переводе на более легкую работу или работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, согласно медицинскому заключению) могут иметь преимущество перед другими при переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя.

Процедуры заключения трудового договора с дистанционным работником отличаются рядом особенностей от заключения стандартного трудового договора. Заключение трудового договора о дистанционной работе осуществляется как традиционным способом, так и путем обмена электронными документами. Хотя законодательство установило возможность заключения трудового договора путем составления электронных документов, это не освобождает работодателя от обязанности подготовить бумажную форму договора.

Проанализированы нормы о соблюдении некоторых запретов при заключении трудового договора с дистанционным работником (Украина, Молдова). В частности, разработаны предложения по внесению изменений в трудовое законодательство относительно незаключения трудового договора по вредным и опасным работам с работниками данной категории.

Существуют также проблемы при расторжении трудового договора с дистанционными работниками. В частности, нет четкого указания о том, в каком документе определять перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей при применении пункта 5 части второй статьи 161 Трудового кодекса Республики Узбекистан к дистанционным работникам. С целью устранения данного недостатка разработано предложение о необходимости определения перечня однократных грубых нарушений для дистанционных работников в трудовом договоре, заключенном между работником и работодателем.

Также существует проблема, связанная с определением оснований расторжения трудового договора. Согласно части шестой статьи 456 Трудового кодекса Республики Узбекистан установлено, что в трудовом договоре, заключенном с дистанционным работником, могут быть предусмотрены дополнительные основания его расторжения. Однако указывается на отсутствие четких правил о том, какие именно основания могут быть дополнительными основаниями расторжения трудового договора о дистанционной работе. Дополнительные основания расторжения трудового договора предлагаются исходя из необходимых признаков дистанционной работы.

По мнению некоторых ученых (Н.Л. Лютов, С.В. Шуралева), увольнение дистанционных работников по дополнительным основаниям, предусмотренным в трудовом договоре, является спорным, и нет никаких объективных причин для включения таких оснований. Такие основания дискриминируют дистанционных работников по сравнению с другими отдельными категориями работников.

Для дистанционных работников действуют особые характеристики по определению рабочего времени и времени отдыха. В частности, если в трудовом договоре не установлен режим рабочего времени для дистанционного работника, этот работник самостоятельно определяет порядок использования рабочего времени исходя из объема производственного задания и других условий.

В случае если режим рабочего времени дистанционного работника определен им самостоятельно, к нему не применяются правила о сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время.

В рабочее время дистанционного работника входит время взаимодействия, когда он должен быть на связи с работодателем, а также время, самостоятельно определенное работником. Во время, когда дистанционный работник должен быть на связи с работодателем, входит время, когда он должен отвечать на телефонные звонки, электронные письма и другие запросы работодателя.

Дистанционные работники имеют особые индивидуальные возможности, которых нет у других категорий работников. Поэтому требуется четкое определение видов рабочего времени и режима рабочего времени, в которое могут работать дистанционные работники, совершенствование системы учета (ежедневного, еженедельного или суммированного) и мониторинга рабочего времени.

В законодательстве о дистанционной работе таких стран, как США, Япония, Австралия, установлены нормы об обязательности или возможности использования работодателем онлайн-систем (**time-tracking software, time-tracking tools**) для контроля рабочего времени дистанционных работников.

Одной из особенностей дистанционной работы является то, что работник самостоятельно определяет время отдыха, если иное не предусмотрено законодательством о труде, другими правовыми актами о труде или трудовым договором.

Обеспечение баланса работы и личной жизни (Work-Life Balance) является одним из приоритетных направлений при дистанционной работе. В таких странах, как Аргентина, Италия, Южная Корея, Индия, отдельно закреплено право работника на отключение (Right to disconnect).

Обязанность работодателя обеспечивать безопасные и надлежащие условия труда и обязанность работника соблюдать требования охраны труда приобретают актуальное значение для дистанционной работы.

Специфика дистанционной работы предусматривает ограниченные возможности для работодателя по контролю безопасности условий труда. Поэтому необходимо ограничить обязанности работодателя и частично передать их самим работникам. При этом работник и работодатель должны совместно разделить обязанности в области охраны труда.

Правила охраны труда применяются к дистанционным работникам иначе, чем обычно. В частности, работники не проходят инструктаж по охране труда, не проверяются их знания требований охраны труда, рабочие

места не оцениваются по условиям труда. Поскольку дистанционный работник самостоятельно определяет рабочее время и время отдыха, а работодатель не может контролировать рабочее место, сложным вопросом является установление связи производственных травм и профессиональных заболеваний с выполнением работником трудовых обязанностей.

Рассмотрены возможности отражения в национальном законодательстве рекомендаций Рамочного соглашения Европейского Союза «О дистанционной работе» 2002 года о том, что работодатели несут ответственность за безопасность и гигиену труда дистанционных работников, имеют право доступа к месту выполнения дистанционной работы для проверки правильного применения правил охраны труда и техники безопасности, а работники имеют право требовать проверочных визитов.

В третьей главе диссертации, названной **«Совершенствование правового регулирования дистанционной работы и труда дистанционных работников в Узбекистане»**, рассматриваются совершенствование механизма взаимоотношений между работодателем и дистанционным работником, перспективы развития законодательства о труде дистанционных работников.

В этой главе проанализированы такие вопросы, как установление взаимоотношений между дистанционным работником и работодателем путем обмена электронными документами, порядок использования имущества и оборудования работодателя, обязанность работника быть на связи с работодателем в порядке взаимодействия.

В данной главе критически проанализированы законодательные нормы о заключении трудового договора в электронной форме. В частности, подвергнуто критике то, что статья 106 Трудового кодекса Республики Узбекистан предусматривает только письменную форму трудового договора и не устанавливает четкого правила о приравнивании этой письменной формы к электронному договору.

Согласно статье 105 Гражданского кодекса Республики Узбекистан сделки заключаются в устной или письменной форме. Согласно части четвертой статьи 107 данного Кодекса обмен письмами, телеграммами, телефонограммами, телетайпограммами, факсами или другими документами, выражающими субъектов и содержание их волеизъявления, приравнивается к сделке, заключенной в письменной форме, если законодательством или соглашением сторон не предусмотрен иной порядок.

Согласно статье 4 Закона Республики Узбекистан «Об электронном документообороте» от 29 апреля 2004 года электронный документооборот состоит из совокупности процессов отправки и получения электронных документов через информационную систему. Электронный документооборот может использоваться для заключения сделок, осуществления расчетов, официальной и неофициальной переписки и передачи другой информации. Также согласно статье 7 данного Закона электронный документ приравнивается к бумажному документу и имеет одинаковую с ним юридическую силу.

Такой подход к форме трудового договора не отвечает требованиям в условиях цифровизации трудовых отношений. Поэтому предложено внести в статью 106 Трудового кодекса Республики Узбекистан дополнения о том, что наряду с письменной формой трудовой договор может быть в устной и электронной формах, а также о том, что электронный трудовой договор заключается в межведомственном программно-аппаратном комплексе «Единая национальная система труда» в порядке, установленном законодательством.

Кроме того, выдвинуто предложение об отмене требований статьи 456 Трудового кодекса Республики Узбекистан о том, что по требованию работника работодатель обязан направить по почте бумажную форму трудового договора в форме обмена электронными документами или по требованию работодателя бумажную форму документов, представленных для приема на работу в виде электронного документа.

Дистанционная работа требует также определенной технической подготовки. Правила, касающиеся порядка и сроков обеспечения оборудованием и средствами, необходимыми для дистанционной работы, порядка и сроков представления отчетов о работах, выполненных дистанционным работником, размера компенсации за использование принадлежащих работнику или арендованных средств, порядка и сроков ее выплаты, возмещения других расходов, связанных с дистанционной работой, должны регулироваться коллективно-договорными, внутренними документами или индивидуальными договорами. Поскольку данный порядок включает довольно сложные действия работодателя, связанные с экономическими расходами и учетом средств, предложено разработать Положение о дистанционной работе.

При дистанционной работе важное значение имеют правила о взаимодействии работника и работодателя (Right to connect). В трудовом договоре, заключенном с дистанционным работником, должны быть предусмотрены способы и сроки рабочих коммуникаций работодателя и работника. В частности, электронные коммуникации сторон осуществляются посредством проведения конференций в ZOOM, обмена информацией через мессенджеры (Telegram, WhatsApp), обмена письмами по электронной почте. В трудовом договоре между работодателем и работником должны быть установлены периодичность, срок и время выхода на связь в порядке взаимодействия. Во время взаимодействия дистанционный работник должен отвечать на звонки, электронные письма и другие запросы работодателя. Напротив, вне времени, установленного порядком взаимодействия, работник не обязан отвечать на телефонные звонки, электронные письма и запросы работодателя, осуществленные в любой форме (Right to disconnect).

В правовом регулировании труда дистанционных работников существует ряд пробелов и неясностей, для устранения которых необходимо совершенствование законодательных актов в данной сфере. В частности, выявлены правовые проблемы, связанные с определением видов трудовой деятельности, которые могут быть организованы в порядке дистанционной

работы, установлением определенных ситуаций (банкротство, финансовый кризис, чрезвычайная ситуация, отсутствие ресурсов и сырья), при которых возможен перевод работника на дистанционную работу, установлением особенностей работы в комбинированном режиме дистанционной работы, уточнением рабочих коммуникаций работника с работодателем, разработкой механизмов, позволяющих защищать дистанционных работников с помощью профсоюзов и их участие в коллективных переговорах, а также в коллективных трудовых спорах, осуществлением дистанционной работы из-за пределов страны и определением права страны, применяемого к дистанционной работе, осложненной иностранным элементом, и указаны пути совершенствования законодательства по их устранению.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В результате исследовательской работы по теме особенностей правового регулирования труда дистанционных работников разработаны следующие научно-теоретические и практические предложения и выводы:

### **1. Научно-теоретические предложения и выводы:**

1. На основе характерных особенностей дистанционной работы разработано авторское определение данного понятия. Согласно ему, дистанционная работа является особой формой труда, организуемой с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, а также сети Интернет вне постоянного рабочего места, территории или объекта, находящихся под прямым или косвенным контролем работодателя.

2. Учитывая, что дистанционный работник входит в группу отдельных категорий работников в трудовом праве, к регулированию труда которых применяются дифференциальные правила, дано его авторское определение. Согласно ему, дистанционный работник – это лицо, заключившее трудовой договор, содержащий положения о дистанционной работе, или заключившее дополнительное соглашение к трудовому договору о переходе с обычного режима работы на режим дистанционной работы.

3. Комбинированный режим дистанционной работы является комбинированным способом работы в обычном режиме на стационарном рабочем месте и дистанционной работы. Сроки стационарной и дистанционной работы и их чередование определяются по соглашению сторон трудового договора.

4. Электронный трудовой договор – это взаимное соглашение между работником и работодателем, определяющее взаимные права и обязанности сторон, заключенное через платформы в установленном законодательством порядке и подтвержденное электронной цифровой подписью.

5. Домашний, мобильный или виртуальный адрес, где осуществляется дистанционная работа, должен оцениваться как «рабочее место» и

признаваться как «согласованное» или «несогласованное» рабочее место работодателем и работником.

## **II. Предложения по совершенствованию действующего законодательства:**

6. В связи с ограниченностью применения положений Конвенции МОТ №177 «О надомном труде» от 20 июня 1996 года к дистанционной работе, предлагается разработать и принять конвенцию МОТ «О дистанционной работе». В данной Конвенции должны найти отражение общие положения о дистанционной работе, основные понятия и сфера их применения, добровольность дистанционной работы, необходимые условия труда, защита персональных данных, информационная безопасность, обеспечение инструментами и другим оборудованием, охрана труда дистанционных работников, организация труда, обучение, положения о коллективных правах.

7. В целях устранения проблем при внедрении электронных трудовых договоров предлагается внести дополнение в **часть первую** статьи 106 Трудового кодекса Республики Узбекистан и изложить ее в следующей редакции:

«Трудовой договор может быть заключен в письменной или электронной форме. Электронный трудовой договор заключается в межведомственном программно-аппаратном комплексе «Единая национальная система труда» в порядке, установленном законодательством».

8. Предлагается дополнить статью 456 Трудового кодекса Республики Узбекистан **частью второй** следующего содержания:

«Запрещается заключение трудового договора о дистанционной работе или дополнительного соглашения о переводе на дистанционную работу при наличии вредных и опасных производственных факторов».

9. Предлагается дополнить статью 461 Трудового кодекса Республики Узбекистан частями первой и второй следующего содержания:

### **Статья 461. Рабочее время дистанционного работника**

Режим рабочего времени дистанционного работника, срок и периодичность при временном характере дистанционной работы могут устанавливаться коллективным договором, коллективным соглашением и другими локальными документами, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, коллективным соглашением и другими локальными документами, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается им самостоятельно.

10. Предлагается дополнить Трудовой кодекс Республики Узбекистан новой статьей, выражающей основные положения, связанные с охраной труда дистанционного работника, следующего содержания:

### **Статья 463<sup>1</sup>. Особенности охраны труда дистанционного работника**

В период дистанционной работы в целях охраны труда дистанционных работников и обеспечения их безопасными условиями труда работодатель выполняет обязанности, предусмотренные абзацами пятым, восьмым и шестнадцатым части третьей статьи 359 настоящего Трудового кодекса, а также знакомит дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с рекомендованными или предоставленными работодателем инструментами и средствами.

Если иное не указано в коллективном договоре, внутреннем документе организации, трудовом договоре и дополнительном соглашении к нему, другие обязанности работодателя по охране труда и обеспечению безопасных условий труда, установленные настоящим Кодексом и иными законодательными актами о труде, не применяются в отношении дистанционных работников, выполняющих трудовые обязанности дистанционно.

Работодатель информирует дистанционных работников об инструментах, устройствах, приспособлениях, обеспечивающих видео-, аудио- или иную фиксацию производственного процесса дистанционно в целях контроля безопасного ведения работ на производстве.

11. Предлагается дополнить Трудовой кодекс Республики Узбекистан новой статьей о расторжении трудового договора с дистанционными работниками следующего содержания:

**Статья 464<sup>1</sup>. Расторжение трудового договора с дистанционным работником**

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с дистанционными работниками может быть расторгнут в случае, если работник прекратил взаимодействие с работодателем в течение трех дней.

Трудовой договор с постоянным дистанционным работником может быть расторгнут в связи с изменением места выполнения работы, когда продолжение им трудовых обязанностей на прежних условиях труда становится невозможным.

12. Предлагается утвердить Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан типовое Положение «О дистанционной работе». Данный документ определяет порядок и условия перехода на дистанционную работу, определяет категории работников, которые могут работать дистанционно, а также утверждает перечень задач, разрешенных для выполнения дистанционно. Разработка и принятие данного нормативного документа создаст правовую основу для эффективного регулирования трудовых отношений в условиях дистанционной работы.

13. Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении нормативно-правовых актов по реализации Трудового кодекса Республики Узбекистан» от 14 ноября 2024 года №758 в приложении 7 утверждена «Типовая форма письменного трудового договора с дистанционным работником». В связи с невозможностью полного

применения данной типовой формы трудового договора к дистанционной работе в комбинированном режиме предлагается утвердить «Типовую форму трудового договора в комбинированном режиме».

14. Предлагается разработать положение о правилах работы государственных гражданских служащих в дистанционном режиме и режиме гибкого рабочего времени в государственных органах. В положении целесообразно учесть следующее:

обеспечение права на работу с ограниченным временем;

перечень задач, которые могут выполняться дистанционно;

правила работы государственных гражданских служащих в режиме гибкого рабочего времени;

требования к защите персональных данных работника, поскольку данный вид труда осуществляется через ИКТ.

15. Целесообразно разработать перечень функций, которые могут осуществляться дистанционно государственными гражданскими служащими. В этот перечень целесообразно включить:

ведение работ на аукционных порталах;

организацию ведения бухгалтерского учета и отчетности;

обновление веб-ресурсов в сети интернет, включая новости о деятельности государственного органа в социальных и мобильных сетях, в том числе подготовку материалов для размещения в СМИ;

подготовку статистических данных.

### **III. Практические предложения и выводы:**

16. В результате изучения опыта развитых стран выявлено, что в настоящее время в США (Guide to Telework and Remote Work in the Federal Government), Великобритании (Telework Guidance), странах Европейского Союза (Telework Guidelines for good practice) и других странах разработаны руководства (Guide book) для обеспечения информацией, консультациями и инструкциями по вопросам организации дистанционной работы. В Узбекистане также необходимо принятие организациями специальных программ по формированию навыков дистанционной работы и получению специальных знаний, а также проведению по ним экзаменов.

17. Работодатели должны внедрять в свою рабочую деятельность онлайн-системы (time-tracking software, time-tracking tools) для контроля рабочего времени и соблюдения требований охраны труда дистанционных работников.

18. В Узбекистане необходимо ввести новый тип визы под названием «современные кочевники» (neo nomad) для иностранных туристов, совмещающих работу и отдых и работающих дистанционно.

**SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING OF THE SCIENTIFIC  
DEGREES DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 AT TASHKENT STATE  
UNIVERSITY OF LAW**

---

**TASHKENT STATE UNIVERSITY OF LAW**

**JURAEV ISLOMBEK ANVAR UGLI**

**FEATURES OF LEGAL REGULATION OF LABOR OF REMOTE  
WORKERS**

12.00.05 – Labour law. Social security law

**ABSTRACT**  
**of dissertation for Doctor of Philosophy (PhD) in Legal Sciences**

**Tashkent – 2025**

**The theme of the doctoral dissertation (PhD) was registered at the Supreme Attestation Commission at the Ministry of higher education, science and innovation of the Republic of Uzbekistan under No. B2022.4.PhD/Yu878.**

The Doctor of Philosophy (PhD) dissertation prepared at Tashkent State University of Law.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, Russian, English (summary)) on the website of the Scientific Council ([www.tsul.uz](http://www.tsul.uz)) and Information educational portal "ZiyoNet" ([www.ziynet.uz](http://www.ziynet.uz)).

**Scientific adviser:** **Ismoilov Shukhratjon Abdusaminovich**  
Doctor of Sciences in Law, associated professor

**Official Opponents:** **Hamrokulov Bahodir Mamasharifovich** Doctor of  
Doctor o Sciences in Law, associated professor

**Madrakhimova Guljakhon Ruzimboy kizi**  
Doctor of Philosophy in Law

**The leading organization:** **Law Enforcement Academy of the Republic of  
Uzbekistan**

The defence of the dissertation will be held on 5 March, 2025, at \_\_\_ at the Session of the Scientific Council DSc.07/30.12.2019.Yu.22.01 at the Tashkent State University of Law (Address: 100047, Sayilgokh street, 35. Tashkent city. Phone: (99871) 233-66-36; Fax: (998971) 233-37-48; e-mail: [info@tsul.uz](mailto:info@tsul.uz)).

The doctoral dissertation is available at the Information Resource Centre of the Tashkent State University of Law (registration No. 1363 27 february 2025 y). (Address: 100047, Amir Temur street, 13. Tashkent city. Phone: (99871) 233-66-36).

The abstract of the dissertation distributed on 5 March 2025.  
(Registry protocol No. 70 on 5 March 2025).

**I.R. Rustambekov**

Chairman of the Scientific Council for  
awarding scientific degrees, Doctor of  
Science in Law, Professor

**D.Y. Khabibullaev**

Secretary of the Scientific Council for  
awarding scientific degrees, Doctor  
of Science in Law, Professor

**B.K. Khodjaev**

Chairman of the Scientific Seminar  
under the Scientific Council for  
awarding scientific degrees, Doctor of  
Science in Law, Professor

## INTRODUCTION (Abstract of PhD thesis)

**The purpose of the research** is to develop the theory of unity and differentiation of working conditions by determining the specifics of regulating remote workers' labor and developing proposals and recommendations aimed at improving labor legislation.

**The object of the research** is the system of social relations arising in connection with the use of remote workers' labor.

**The scientific novelty of the research** is as follows:

it has been substantiated that remote work is a special form of labor organized using information and telecommunications networks, as well as the World Wide Web Internet outside the permanent workplace, territory, or facility directly or indirectly under the employer's control;

it has been substantiated that in cases of natural or technological disasters, industrial accidents, casualties, as well as fires, floods, earthquakes, epidemics or epizootics, and other exceptional circumstances threatening the life or normal living conditions of the entire population or its part, temporary transfer of an employee to remote work without consent at the employer's initiative is permitted;

it has been substantiated that the combined remote work regime includes work at a stationary workplace and remote work, while the periods of work at the stationary workplace and remote work, as well as the procedure for their alternation, are determined by agreement between the parties to the employment contract;

it has been substantiated that the employee and employer establish an interaction procedure that provides for specific time for the remote worker to perform labor functions within the working hours established by the remote work employment contract, as well as the possibility of terminating the employment contract with remote workers on additional grounds provided for in the employment contract.

**Implementation of research results.** The scientific results obtained from the research work have been used in the following:

the proposal that remote work is a special form of labor organized using information and telecommunications networks, as well as the World Wide Web Internet outside the permanent workplace, territory, or facility directly or indirectly under the employer's control, was reflected in Article 452 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act of the Committee on Anti-Corruption and Judicial-Legal Issues of the Legislative Chamber of Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated November 5, 2021, No. 06/1-11/2432). The implementation of this proposal defined remote work as a special form of labor organization;

the proposal that in cases of natural or technological disasters, industrial accidents, casualties, as well as fires, floods, earthquakes, epidemics or epizootics, and other exceptional circumstances threatening the life or normal living conditions of the entire population or its part, temporary transfer of an employee to remote work without consent at the employer's initiative is permitted, was reflected in Article 454 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act of

the Committee on Anti-Corruption and Judicial-Legal Issues of the Legislative Chamber of Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated November 5, 2021, No. 06/1-11/2432). The implementation of this proposal served to preserve labor relations by transferring employees to remote work mode without their consent in emergency situations and unforeseen threats;

the proposal that the combined remote work regime includes work at a stationary workplace and remote work, while the periods of work at the stationary workplace and remote work, as well as the procedure for their alternation, are determined by agreement between the parties to the employment contract, was reflected in Article 455 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act of the Committee on Anti-Corruption and Judicial-Legal Issues of the Legislative Chamber of Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated November 5, 2021, No. 06/1-11/2432). The implementation of this proposal provided employers and employees with the opportunity to apply a combined remote work regime;

the proposal that the employee and employer establish an interaction procedure that provides for specific time for the remote worker to perform labor functions within the working hours established by the remote work employment contract, as well as the possibility of terminating the employment contract with remote workers on additional grounds provided for in the employment contract, was reflected in Article 460 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Act of the Committee on Anti-Corruption and Judicial-Legal Issues of the Legislative Chamber of Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated November 5, 2021, No. 06/1-11/2432, Act of the Ministry of Justice dated October 14, 2022, No. 20/4-585/8). The implementation of this proposal allowed for establishing the time of active interaction between the employer and employee, as well as additional grounds for termination of the employment contract.

**Structure and Volume of the Dissertation.** The dissertation consists of an introduction, three chapters including eight paragraphs, conclusion, and list of references. The volume of the dissertation is 150 pages.

**E'LON QILINGAN ISHLAR RO'YXATI**  
**СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ**  
**LIST OF PUBLISHED WORKS**

**I bo'lim (I часть; I part)**

1. Jo'rayev I.A. Mehnat kodeksining yangi tahririda masofaviy mehnat masalalari // Huquq va burch. –Toshkent, 2021. – №4. – B.48-52 (12.00.00; №2).
2. Jo'rayev I.A. Masofaviy mehnat shartnomasi // Odillik mezonini ilmiy-amaliy, huquqiy jurnal. – Toshkent, 2022. – №2. B. 28-30 (12.00.00; №21).
3. Jo'rayev I.A. O'zbekistonda masofaviy mehnat: buguni va rivojlantirish istiqbollari//Huquq va burch. –Toshkent, 2021. – №. – B.21-24 (12.00.00; №2).
4. Juraev I.A. Remote labor in the new Labour Code – new rules corresponding to modern realities // Odil sudlov. – Toshkent, 2022. – №12. – P.138-141 (12.00.00; №3).
5. Jo'rayev I.A. O'zbekistonda masofaviy mehnat: hozirgi holati va rivojlantirish istiqbollari//Jamiyat va innovatsiyalar-Obshestvo i innovatsii-Society and Innovations. – Toshkent: 2021. – Maxsus 9-son. – B.342-347 (OAK Rayosatining 2020-yil 31-dekabrda 290/10-son qarori).
6. Jo'rayev I.A. Особенности охраны труда дистанционных работников// Journal of Intellectual Property and Human Rights, 3(9), Retrieved from P.51–55. <http://journals.academiczone.net/index.php/jiphr> (IF (Impact Factor): 8.2).

**II bo'lim (II часть; II part)**

7. Jo'rayev I.A. Yangi Mehnat kodeksida masofaviy mehnat – zamonaviy voqelikka mos yangi qoidalar//Mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishda yangi tendensiyalar: milliy va xorijiy tajriba mavzusida o'tkazilgan xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya materiallari to'plami. – Toshkent: TDYUIF, 2022. –B.128-133.
8. Jo'rayev I.A. Masofaviy mehnat, uy mehnati, kasanachilik: o'xshashlik va farqlar//Yangi ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarda xodimlar huquqlarini himoya qilishning dolzarb masalalari mavzusidagi xalqaro davra suhbat materiallari to'plami. – Toshkent: TDYU, 2022. –B.145-148.
9. Jo'rayev I.A. Masofadan turib ishlovchi xodim mehnat huquqlarini himoya qilish muammolari// Jamiyatning yangilanishi sharoitida insonlarning konstitutsiyaviy huquqlarini ta'minlashning dolzarb masalalari: Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari. – T.: Toshkent davlat yuridik universitetining Ixtisoslashtirilgan filiali, 2022. B. 279-281.
10. Jo'rayev I.A. Yangi Mehnat kodeksida masofaviy mehnat – zamonaviy voqelikka mos yangi qoidalar. “Mehnat qonunchiligini takomillashtirishi: nazariya va amaliyot” mavzusidagi ilmiy-amaliy konferensiya materiallari. – T.: O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi yuristlar malakasini oshirish markazi, 2023. – B. 70-77.
11. Juraev I.A. Masofadan turib ishlashda hamkorlik qilish tartibi. “World online conferences” International scientific-online conference. T.1, №6.B.67-69//

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14835394>

12. Juraev I.A. Legal problems of remote work from abroad. International Conference on Science, Engineering & Technology, 3(1), 2025. P.21–23. Retrieved from <https://aidlix.org/index.php/au/article/view/1008>

Bosishga ruxsat etildi: 21.02.2025  
Bichimi: 60x84 1/8 «Times New Roman»  
garniturada raqamli bosma usulda bosildi.  
Shartli bosma tabogʻi 3. Adadi: 100. Buyurtma: № 52

100060, Toshkent, Ya. Gʻulomov koʻchasi, 74.  
Tel.: +998909722279, [www.tiraj.uz](http://www.tiraj.uz)

«TOP IMAGE MEDIA»  
bosmaxonasida chop etildi.