



Issues of attracting employees to work on weekends and holidays

Dilfuza ABDULLAEVA¹

Specialized Branch of Tashkent State University of Law

ARTICLE INFO

Article history:

Received February 2021

Received in revised form

28 February 2022

Accepted 15 March 2022

Available online

25 April 2022

ABSTRACT

The article deals with the issues of legal regulation of workers' working hours on weekends and holidays, as well as in other foreign countries, aspects of attracting workers to work on weekends or holidays, regulating the issue of working hours are studied. The specifics of attracting employees to work during non-working hours and holidays and the procedure for its establishment were also analyzed.

2181-1415/© 2022 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol3-iss2-pp48-53>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Keywords:
labor law,
labor relations,
employees,
working hours,
weekends,
holidays,
wages,
collective agreement.

Ходимларни дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб қилиш масалалари

АННОТАЦИЯ

Калип сўзлар:
мехнат қонунчилиги,
мехнат муносабатлари,
ходимлар,
иш вақти,
дам олиш куни,
байрам кунлари,
иш ҳақи,
жамоа шартномаси.

Мақола ходимларни ишланмайдиган дам олиш вақти ва байрам кунлари иш вақтининг ҳуқуқий тартибга солиниши масалаларини тадқиқ қилишга қаратилган бўлиб, бошқа хорижий мамлакатларда ҳам дам олиш ёки байрам кунлари ишга жалб этилиши, иш вақти масаласини тартибга солиш жиҳатлари ўрганилган. Шунингдек, ходимларни ишланмайдиган дам олиш вақти ва байрам кунлари ишга жалб этишининг ўзига хос хусусияти ва уни белгилаш тартиби таҳлил қилинган.

¹ Acting Associate professor of the Department of Private Law, Specialized Branch of Tashkent State University of Law Doctor of Philosophy (PhD) in Law. Tashkent, Uzbekistan. E-mail: dilfuza.abdullayeva@yandex.ru.

Вопросы привлечения сотрудников к работе в выходные и праздничные дни

Аннотация

Ключевые слова:

трудовое право,
трудовые отношения,
работники,
рабочее время,
выходные,
праздничные дни,
заработка плата,
коллективный договор.

В статье рассматриваются вопросы правового регулирования рабочего времени работников в выходные и праздничные дни, а также в других зарубежных странах изучаются аспекты привлечения к работе в выходные или праздничные дни, регулирования вопроса рабочего времени. Также была проанализирована специфика привлечения работников к работе в нерабочее время и праздничные дни и порядок ее установления.

Ходимларни дам олиш ва байрам кунлари ишлашга жалб қилиш ҳам нормал меҳнат шароитлардан четга чиқиш ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 130-моддасига кўра дам олиш кунлари ишлатиш тақиқланади. Бироқ иш берувчининг фармойишига кўра айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга алоҳида ҳолларда, жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб белгиланган асослар ва тартибда йўл қўйилади. Таъкидлаш лозимки, дам олиш кунлари фавқулодда ҳолат ва ишлаб чиқариш заруратига кўра ходимларни мажбурий равишда ишга чиқишини назарда тутмайди, бу эса иш берувчининг зудлик билан ҳал этиши лозим бўлган айрим вазифаларни бажаришга тўскинлик қиласди. Ваҳоланки, байрам (ишланмайдиган) кунлари ишга жалб қилишда бундай қоида амал қиласди. Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 132-моддасини “ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этишни чекланиши” деб номланиши мақсадга мувофиқ, сабаби, ишланадиган байрам кунлари ҳам мавжуд бўлиб, бу, кўпинча, турли тушунмовчиликларга сабаб бўлади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида дам олиш ва байрам кунларида ишлашни тақиқлаш тўғрисидаги умумий талаб назарда тутилган. Бундай кунларда ишга жалб қилиш умумий қоидага истисно сифатида қаралади. Дам олиш кунлари ва байрам кунларида ишга жалб қилиш, биринчи навбатда, фақат корхонанинг алоҳида ходимларига, иккинчидан, фақат олдиндан назарда тутилган ҳолларда йўл қўйилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 130-моддасига кўра, иш берувчининг фармойиши бўйича айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина, жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади [1]. Худди шу тартибда айрим ходимларни байрам (ишланмайдиган) кунларда ишлашга жалб этишга ҳам йўл қўйилади (132-модда биринчи қисми).

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 130, 132-моддаларининг мазмунидан келиб чиқиб, корхоналарда мустақил равишида жамоа шартномасида нафақат асослар (ҳолатлар) аниқланади, балки жалб қилиш тартиби ҳам белгиланади ва шу белгиланган тартиб орқали иш берувчи ўз ходимларини бундай ишларга жалб қилишга ҳақлидир.

Бинобарин, агар жамоа шартномасида белгиланган тартиб (агар у тузилмаган бўлса, иш берувчининг касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи) бўлса ва бу тартибда касаба уюшмасининг розилиги олиниш кўрсатилган бўлса, иш берувчи ходимларни дам олиш ёки байрам кунлари ишлашга жалб қилиши учун касаба уюшмасининг розилигини олиши шарт [2].

Корхонада ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб қилиш тартибини белгилашда (аниқлашда) қонун ҳужжатларида белгиланган чекловларга қатъий риоя қилиш зарур. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 220-моддаси бешинчи қисмига кўра, ногиронларни дам олиш кунларидағи ишларга жалб қилишга уларнинг розилиги билангира, башарти улар учун бундай ишлар тибий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 228-моддасига мувофиқ ҳомиладор аёлларни ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни дам олиш кунларида ишга жалб қилиш фақатгина уларнинг розилиги билан амалга оширилади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 245-моддасига кўра, ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларни дам олиш ва байрам кунлари ишлашга рухсат берилмайди.

Тадқиқот юзасидан Google платформаси орқали ўтказилган аноним сўровнома натижаларига кўра, **иш берувчи томонидан дам олиш ёки байрам кунлари ишга жалб этилганлиги** бўйича “дам олиш кунлари ишга жалб этилганлар” 50,7 %, “жалб этилмаганлар” 27,8 % ва “ходим розилиги билан жалб этилганлар” 21,6 % ташкил этди [3]. Бу эса ҳақиқатда ҳам иш берувчи томонидан дам олиш ёки байрам кунлари ходимнинг розилигисиз ишга жалб этилиш ҳолатлари юқорида даражада эканлигини кўришимиз мумкин.

Ҳуқуқшунос М.Ю. Гасановнинг таъкидлашича, сменали иш билан, ҳафталиқ белгиланган дам олиш кунлари, сменали жадвалга мувофиқ, ҳафта охири тақвимига мос келмаслиги, сменали ишда ишлайдиган ходимларнинг дам олиш кунлари ҳафтанинг бошқа кунларида тўғри келиши мумкин. Бундай ҳолда, тақвим бўйича дам олиш кунлари (шанба ва якшанба) иш кунига айланади. Натижада, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 130-моддасида назарда тутилган чекловлар дам олиш кунлари тақвим бўйича эмас, балки смена жадвалига мувофиқ қўлланилиши лозим. Бу ҳолатда шанба ва якшанба кунларидағи ишлар жадвалга мувофиқ умумий асосда амалга оширилиши ва бир баробар миқдорда ҳақ тўланиши керак. Бундай ҳолда, шанба ёки якшанба кунлари ишга жалб қилиш аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар учун қонунда белгиланган чекловларни ҳисобга олмаган ҳолда амалга оширилади [4].

Юқорида таъкидлаб ўтилганидек, умумий қоида тариқасида, иш берувчи фақат ушбу корхонада локал тартибда назарда тутилган ҳолатларда дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб қилиш ҳуқуқига эга. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 132-моддасида ушбу умумий қоидадан истисно кўзда тутилган бўлиб, бунда ишлаб чиқариш-техника шароитлари ва бошқа шароитларга (узлуксиз ишлайдиган корхоналар, обьектларни қўриқлаш, уларнинг хавфсизлигини таъминлаш кабиларга) кўра ишни тўхтатиб туриш мумкин бўлмаган жойларда, аҳолига хизмат кўрсатиш зарурати бўлган ишларда, шунингдек, кечиктириб бўлмайдиган таъмирлаш ва юк ортиш-тушириш ишларида байрам (ишланмайдиган) кунлари ишлашга йўл қўйилади.

Дам олиш кунлари ва байрам кунларида ишлаш учун компенсация пули Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 157-моддаси талабларига мувофиқ амалга оширилади. Хусусан, ушбу кунларда ишлаганлик учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланиши лозим.

Корхонанинг локал хужжатларида бундай иш учун тўлов икки баравардан кўпроқ миқдорда белгиланиши, аммо қонун билан кафолатланганидан паст, яъни икки бараваридан кам миқдорда бўлиши мумкин эмас.

Бундан ташқари, ходимнинг хоҳишига қараб, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 157-моддасида кўрсатилганидек, байрам ёки дам олиш кунидаги иш, бошқа дам олиш куни (отгул) бериш билан алмаштирилиши мумкин. Агар дам олиш ёки байрам кунидаги ишланган ишлар бошқа дам олиш куни билан алмаштирилса, бундай ишлар учун камида бир ҳисса миқдорда меҳнатга ҳақ тўланади.

Россия Федерацияси Меҳнат кодекси дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ходимларни ишга жалб қилишни тақиқлайдиган умумий қоидаларни назарда тутади (Россия Федерацияси Меҳнат кодексининг 113-моддаси). Аммо ушбу умумий қоидадан истисно ҳолатлар мавжуд [5].

Шундай қилиб, ишланмайдиган байрам кунларида ишлаб чиқариш-техник шароитлар (узлуксиз ишлайдиган ташкилотлар), аҳолига хизмат кўрсатиш зарурати туфайли келиб чиқадиган ишлар, шунингдек, кечиктириб бўлмайдиган таъмиглаш ва юк ортиш-тушириш ишлари билан боғлиқ тўхтатиб туриш имконсиз бўлган ишларни бажаришга йўл қўйилади.

Россия Федерацияси Меҳнат кодексининг 113-моддасига мувофиқ, муайян ҳолатларда, иш берувчи ходимларни ўзларининг ёзма розилиги билан ёки бундай розилигисиз дам олиш ва ишланмайдиган байрам кунларида ишлашга жалб қилиши мумкин [6].

Ходимларни дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунларида уларнинг ёзма розилигисиз ишлашга жалб қилишга қуидаги ҳолларда йўл қўйилади:

- фалокат ва ишлаб чиқариш авариясининг олдини олиш, табиий оғат ёки ишлаб чиқариш авариясининг оқибатларини бартараф;
- иш берувчининг мол-мулкига, давлат ёки муниципал мулкига баҳтсиз ҳодисалар, ҳалокат ёки зарап етказишнинг олдини олиш;
- ҳарбий ҳолатни жорий этиш билан боғлиқ бўлган ишларни бажаришда, шунингдек, фавқулодда вазиятларда, яъни фалокат ёки фалокат хавфи (ёнғинлар, тошқинлар, очарчилик, зилзилалар, эпидемиялар ёки эпизоотия) ҳолатларида ва бутун аҳолининг ёки унинг бир қисмининг ҳаёти ёки нормал яшаш шароитлари хавф остига қўядиган бошқа ҳолатларда зарур бўлган ишларни бажаришда.

Ходимларни дам олиш ва ишланмайдиган байрам кунларида ишлашга жалб қилиш, уларнинг ёзма розилиги билан, агар олдиндан кутилмаган ишларни бажариш зарурати туғилганда ва зудлик билан бажарилиши лозим бўлган иш бутун ташкилот ёки унинг алоҳида таркибий бўлинмаларининг иши билан боғлиқ бўлса, рухсат берилади.

Дам олиш ва ишланмайдиган байрам кунлари иш берувчи ходимларни уларнинг ёзма розилигисиз ишга жалб қилиши юқорида келтирилган бошқа ҳолатларда йўл қўйилмайди. Шу билан бирга, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат

кодексининг 130-моддасида дам олиш кунларида ишлатиш тақиқланиши белгиланган. Бироқ иш берувчининг фармойиши бўйича айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина, жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, – иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади. Бунда ходимларнинг ёзма розилигидан ташқари, иш берувчи бошланғич касаба уюшма ташкилотининг фикрини ҳам ҳисобга олиши зарур бўлади.

Шу билан бирга, Россия Меҳнат кодексига асосан дам олиш ва байрам кунлари ходимларни ишга жалб қилиш бўйича бир қанча чекловлар мавжуд. Хусусан, дам олиш ва ишланмайдиган байрам кунларида ҳомиладор аёллар ва 18 ёшга тўлмаган шахсларни ишлашга жалб қилишга йўл қўйилмайди. Ногиронлиги бўлган ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар дам олиш ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этишга уларнинг ёзма розилиги билан, агар тиббий маълумотномага мувофиқ бундай иш уларнинг соғлифига зарар етказмаса, рухсат берилади.

Дам олиш кунида ёки ишланмайдиган байрам кунларида ишлаш учун тўловнинг ўзига хос миқдори жамоа шартномаси, корхонадаги бошқа локал норматив ҳужжат билан белгиланиши мумкин, лекин бундай ишга ҳақ тўлаш икки бараваридан кам бўлмаган миқдорда амалга оширилиши лозим. Ўхшашлик тарафи шундаки, дам олиш кунида ёки ишланмайдиган байрам кунларида ишлаган ходимнинг илтимосига биноан, уларга бошқа дам олиш куни (отгул) билан алмаштирилиб, меҳнатга ҳақ бир баравар миқдорда тўланади.

Францияда дам олиш кунлари ва байрам кунлари ишлаш ўзига хос хусусиятларга эга. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига биноан умумий қоида бўйича бундай кунларда ишлаш, одатда, тақиқланган, фақат алоҳида ҳолатларда рухсат этилади ва бундай ишга икки баравар миқдорда ҳақ тўланиши белгиланган.

Франция Меҳнат кодексига мувофиқ, дам олиш кунлари ҳам ишлаш тақиқланади, аммо агар у меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса ёки бажарилган ишнинг ўзига хос хусусиятларига боғлиқ бўлса (чакана савдо ходимлари, аэропортларда сайёҳлик ёки терминал хизматлари ходимлари, жамоат транспорти ходимлари) мажбурий ҳисобланади [7].

Шу билан бирга, Ўзбекистон Республикаси қонунчилигидан фарқли ўлароқ, Франция қонунчилиги иш берувчига дам олиш кунлари ёки байрам кунлари ишлаганлик учун оширилган миқдорда компенсация тўлашни назарда тутмайди. Истисно фақатгина 1 май (меҳнаткашлар куни) кунидаги ишга иш берувчи иш ҳақининг икки баравар миқдорида тўлаши шарт.

Бошқа дам олиш ва байрам кунларида ишлаш учун қўшимча тўловлар жамоа шартномасида ёки саноат келишувларида назарда тутилиши мумкин [8].

Америка Қўшма Штатларида ходимни дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб қилиш қонунчилик даражасида тартибга солинмаган. Бундай ишлар фақатгина ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномасига асосан тартибга солинади.

АҚШнинг “Одил меҳнат шароитлари тўғрисида” (Fair Labor Standards Act of 1938, FLSA)ги қонунига кўра, якшанба куни умумий дам олиш куни деб ҳисобланади. Иш берувчи, ўз навбатида, ходимдан бундай куни ўз меҳнат

мажбуриятларини бажаришини талаб қилишга ҳақли эмас, агар бу ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномасида бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса.

Шу билан бирга, “Одил меҳнат шароитлари тўғрисида”ги қонун иш берувчини дам олиш кунлари ёки байрам кунлари ходимни ишга жалб қилганлик учун иш ҳақини оширилган миқдорда тўлашга мажбур қилмайди. Бироқ ходимларнинг ҳуқуқидан ва жорий амалиётдан келиб чиқиб, бундай кунларда ишлаганлик учун ходимларга бир ярим миқдорда меҳнатга ҳақ тўланади.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙҲАТИ:

1. <https://lex.uz/docs/142859>.
2. Гасанов М.Ю., Сарымсакова Г.К. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха: Учебное пособие. – Т.: ИПТД ООО «Фуқаролик жамияти», 2017. – С. 120.
3. <https://docs.google.com/forms/d/1Jv4opU6fgUhbfHYVzxzEmTHg43dI2nHy6vXbFe9Z6to/edit?ts=6113ea5b>.
4. Гасанов М.Ю., Сарымсакова Г.К. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха: Учебное пособие. – Т.: ИПТД ООО «Фуқаролик жамияти», 2017. – С. 121.
5. Трудовое право России: учебник / Д.Л. Кузнецов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2010. – VIII., С. 132.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019).
7. travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail/article/le-travail-du-dimanche.
8. Филипова И.А. Международное и национальное Трудовое право. Учебное пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. – С. 25.
9. Бурханова Л.М. Особенности правового регулирования правоспособности физических лиц по гражданскому законодательству Республики Узбекистани некоторые вопросы его совершенствования // Эволюция российского права. – 2019. – С. 143–149.
10. Working time regime: National and foreign experience A. Dilfuza – The American Journal of Social Science and Education ..., 2020.
11. Some issues of legal regulation of working hours in the Republic of Uzbekistan A. Dilfuza – Бюллетень науки и практики, 2020.